

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH, MOTIVASI
DAN BUDAYA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 MODEL MEDAN**

TESIS

Oleh :

KHAIRUNNISA BATUBARA

NIM: 0332183045

**PROGRAM MAGISTER
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**



**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERISUMATERA
UTARA MEDAN
2020**

TESIS

Diajukan Guna Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh :

KHAIRUNNISA BATUBARA

NIM: 0332183045



**PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH, MOTIVASI
DAN BUDAYA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 MODEL MEDAN**

TESIS

Diajukan Guna Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh :

KHAIRUNNISA BATUBARA

NIM: 0332183045

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr.H. Amiruddin Siahaan, M.Pd
NIP.19601006 199403 1002

Prof. Dr. Tien Rafida, M.Hum
NIP. 19701110 199703 2004

**PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat dalam memperoleh gelar Magister Pendidikan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan seluruhnya hasil karya buah pikiran sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan dari berbagai sumber telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiasi dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi atas pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku

Medan, 24 Juni 2020

Khairunnisa Batubara

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH, MOTIVASI DAN BUDAYA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 MODEL MEDAN

Nama : Khairunnisa Batubara

NIM: 0332183045

Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan pada tahun pembelajaran 2019/2020; (2) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan pada tahun pembelajaran 2019/2020; (3) untuk mengetahui pengaruh budaya madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan pada tahun pembelajaran 2019/2020; (4) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan budaya madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan pada tahun pembelajaran 2019/2020. Penelitian ini bertempat di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan yang terletak di jalan Williem Iskandar no. 7A Medan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi 149 orang dan jumlah sampel 109 orang yang ditentukan menggunakan metode slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala madrasah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 35% dan sisanya yaitu 65 % ditentukan oleh faktor lainnya; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru. Motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 23,6% dan sisanya yaitu 76,4 % ditentukan oleh faktor lainnya. (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya madrasah terhadap kinerja guru. Budaya madrasah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 42,3% dan sisanya yaitu 57,7 % ditentukan oleh faktor lainnya: (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan budaya madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan budaya madrasah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 53,4% dan sisanya yaitu 46,6% ditentukan oleh faktor lainnya.

**Kata kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, Budaya Madrasah,
Kinerja Guru**

ABSTRACT

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH, MOTIVASI DAN BUDAYA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 MODEL MEDAN

Nama : Khairunnisa Batubara

NIM: 0332183045

The objectives of this study are (1) to study the leadership of madrasah leadership on performance teachers in Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan in the 2019/2020 academic year; (2) to learn motivational motivation for teacher performance in Madrasah Aliyah Negeri 2 Medan Model in the 2019/2020 learning year; (3) to study madrasa culture motivation on teacher performance in Madrasah Aliyah Negeri 2 Medan Model in the 2019/2020 study year; (4) to study the motivation of madrasah head leadership, motivation and madrasa culture together towards the performance of teachers in Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan in the 2019/2020 study year. This research is located at Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan, located on Wiliem Iskandar no. 7A Medan. This research is a quantitative study with a population of 149 people and a sample of 109 people who were determined using the Slovin method. The results showed that (1) There was a positive and significant influence between the leadership of madrasah leaders on teacher performance. Madrasah headship leadership influences teacher performance by 35% and the remaining 65% is determined by other factors; (2) There was a positive and significant influence between motivation on teacher performance. Motivation has an influence on teacher performance by 23.6% and the remaining 76.4% is determined by other factors. (3) there was a positive and significant influence between madrasa culture on teacher performance. Madrasah culture has an influence on teacher performance by 42.3% and the remaining 57.7% is determined by other factors: (4) there was a positive and significant influence between madrasah head leadership, motivation and madrasa culture together on teacher performance. Madrasah headship leadership, motivation and madrasa culture have an effect on teacher performance by 53.4% and the remaining 46.6% is determined by other factors.

**Keywords: Principal Leadership, Motivation, Madrasah Culture, Teacher
Performance**

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya pada penulis, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan (Tesis) yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi dan Budaya Madrasah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan”.

Dalam menyelesaikan penulisan ini, saya banyak mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk saya ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag sebagai rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Dr.H. Amiruddin Siahaan, M.Pd sebagai dekan FITK Universitas Islam Negeri Sumatera Utara .
3. Bapak Dr. Candra Wijaya, M.Pd sebagai ketua program studi manajemen pendidikan islam (MPI) Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah banyak memberikan arahan.
4. Dr.H. Amiruddin Siahaan, M.Pd sebagai pembimbing I, yang telah memberikan saran membangun pada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
5. Ibu Prof. Dr. Tien Rafida, M.Hum sebagai pembimbing II, yang telah memberikan saran dan bimbingan pada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
6. Seluruh dosen dan staf administrasi program studi manajemen pendidikan islam (MPI) Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

7. Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan yang banyak membantu dalam proses penelitian penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
8. Yang mulia orang tua saya Asri Batubara, Nurmahati Harahap, Bahrum Rambe dan Agustia Harahap.
9. Suami saya tercinta Rizky Ashari Rambe, ST yang telah memberikan dorongan setulus hati dalam menyelesaikan studi ini sehingga ilmu penulis dapat bermanfaat bagi keluarga.
10. Rekan-rekan seperjuangan manajemen pendidikan islam (MPI) yang telah mendukung terselesaikannya tesis ini.
11. Seluruh teman-teman dan keluarga yang telah membantu dengan ikhlas dan rela memberikan dukungan moril dan materil dalam menyelesaikan penulisan tesis ini

Semua pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan dan penyusunan penulisan tesis ini. Semoga segaa bantuan, dukungan dan pengorbanan yang telah di berikan kepada penulis menjadi amal yang dapat diterima dan mendapat balasan dari Allah SWT. Dan semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang ilmu manajemen pendidikan islam (MPI).

Medan, Juni 2020

Penulis,

Khairunnisa Batubara
NIM: 0332183045

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
<u>KATA PENGANTAR</u>	<u>iii</u>
<u>DAFTAR ISI</u>	<u>iv</u>
<u>DAFTAR TABEL</u>	<u>viii</u>
<u>DAFTAR GAMBAR</u>	<u>ix</u>
<u>BAB I PENDAHULUAN.....</u>	
A. <u>Latar Belakang masalah</u>	<u>1</u>
B. <u>Identifikasi Masalah</u>	<u>11</u>
C. <u>Pembatasan Masalah</u>	<u>12</u>
D. <u>Rumusan Masalah</u>	<u>12</u>
E. <u>Tujuan Penelitian</u>	<u>12</u>
F. <u>Kegunaan Penelitian</u>	<u>13</u>
<u>BAB II KAJIAN PUSTAKA</u>	
A. <u>Landasan Teori.....</u>	<u>15</u>
1. <u>Kepemimpinan.....</u>	<u>16</u>
2. <u>Motivasi.....</u>	<u>19</u>
3. <u>Budaya.....</u>	<u>22</u>
4. <u>Kinerja</u>	<u>24</u>
5. <u>Validitas dan Reabilitas.....</u>	<u>26</u>
B. <u>Hasil Penelitian Relevan.....</u>	<u>28</u>
C. <u>Kerangka Berpikir.....</u>	<u>45</u>
D. <u>Hipotesis Penelitian.....</u>	<u>49</u>
<u>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</u>	
A. <u>Tempat dan Waktu Penelitian.....</u>	<u>50</u>
B. <u>Metode Penelitian.....</u>	<u>50</u>
C. <u>Populasi dan Sampel.....</u>	<u>50</u>
D. <u>Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data.....</u>	<u>52</u>
E. <u>Teknik Analisis Data.....</u>	<u>61</u>
F. <u>Hipotesis Statistik.....</u>	<u>66</u>
<u>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</u>	
A. <u>Deskripsi Data.....</u>	<u>68</u>
B. <u>Pengujian Persyaratan Analisis.....</u>	<u>81</u>
C. <u>Pengujian Hipotesis.....</u>	<u>93</u>
D. <u>Pembahasan Hasil Penelitian.....</u>	<u>101</u>

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	112
B. <u>Implikasi.....</u>	<u>113</u>
C. <u>Saran.....</u>	<u>116</u>
 <u>DAFTAR PUSTAKA.....</u>	 <u>118</u>
DAFTAR LAMPIRAN.....	123

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Sampel Penelitian	52
Tabel.3.2 Tabel Skala Likert	53
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	53
Tabel 3.4. Hasil Validitas Data Seluruh Variabel	57
Tabel 3.5. Interpretasi Nilai r	59
Tabel 3.6 Realibitas X1.....	59
Tabel 3.7 Realibitas X2.....	60
Tabel 3.8 Realibitas X3	60
Tabel 3.9 Realibitas Y	60
Tabel 4.1 Rekapitulasi Data deskriptif	68
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi skor Kepemimpinan Kepala Madrasah...	69
Tabel 4.3 Distribusi Motivasi	71
Tabel 4.4 Distribusi Budaya Madrasah	58
Tabel 4.5. Distribusi Kinerja Guru	60
Tabel 4.6 Distribusi Kategorisasi Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah	77
Tabel 4.7 Distribusi Kategorisasi Variabel Motivasi	78
Tabel 4.8 Distribusi Kategorisasi Variabel Budaya Madrasah.....	79
Tabel 4.9 Distribusi Kategorisasi Variabel Kinerja Guru.....	80
Tabel 4.10. Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	82
Tabel 4.11. Angka Tolerance dan VIF.....	90
Tabel 4.12. Hasil Uji t.....	92
Tabel 4.13. Hasil Uji F.....	92
Tabel 4.14. Hasil Koefisien Determinan.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Histogram Kepemimpinan Kepala Madrasah	69
Gambar 4.2. Histogram Motivasi	72
Gambar 4.3. Histogram Budaya Madrasah	74
Gambar 4.4. Histogram Kinerja Guru.....	76
Gambar 4.5. Grafik P-Plots Data Kepemimpinan Kepala Madrasah	83
Gambar 4.6. Grafik P-Plots Data Motivasi.....	84
Gambar 4.7. Grafik P-Plots Data Budaya Madrasah	85
Gambar 4.8 Grafik P-Plots Data Kinerja Guru	86
Gambar 4.9. Grafik Scatterplot	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan siswa melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang (UUSPN No. 20 Tahun 2003). Dengan tidak bermaksud mengecilkan kontribusi komponen yang lainnya, komponen tenaga kependidikan atau guru merupakan salah satu faktor yang sangat esensi dalam menentukan kualitas siswanya. Kemajuan suatu bangsa amat bergantung pada sumber daya manusia (SDM). Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan SDM dan pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia yang berkualitas untuk menghadapi persaingan memasuki era globalisasi yang sangat kompetitif baik dalam bidang pendidikan maupun teknologi, sehingga perlu adanya perubahan dan pengembangan dalam dunia pendidikan. Sekolah merupakan salah satu bentuk organisasi pendidikan.

Guru merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Guru yang baik tentunya adalah guru yang profesional, yaitu guru yang memiliki 4 kompetensi dasar, diantaranya: pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Ibrahim Bafadal dalam amiruddin siahaan,dkk (2017:62) mengatakan bahwa “Secara sederhana peningkatan kemampuan profesional guru dapat diartikan sebagai upaya membantu guru yang belum matang menjadi matang yang tidak mampu mengelola sendiri menjadi mampu mengelola sendiri, yang belum memiliki kualifikasi menjadi memenuhi kualifikasi, yang belum terakreditasi menjadi

terakreditasi.

Dengan kata lain peningkatan kompetensi profesional guru juga dapat diartikan sebagai upaya membantu yang belum profesional menjadi profesional. Seorang guru profesional adalah guru yang bertanggung jawab terhadap apa yang telah dilakukan kepada siswanya. Melakukan kontrol dan melihat seberapa jauh siswa mampu menyerap materi yang telah diajarkan, merasa tidak puas jika hasil evaluasi siswa tidak berhasil sesuai target pembelajaran. Guru profesional, juga harus berpikir secara sistematis, dapat melakukan koreksi terhadap apa yang dilakukan dan terbuka melakukan diskusi dan menerima kritik dari rekan sejawat dan atasan yang bertanggungjawab terhadap kompetensi profesinya.

Dengan usaha untuk menciptakan guru yang profesional, pemerintah telah membuat aturan persyaratan untuk menjadi guru. Dalam pasal 8 Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Namun dalam kenyataan masih sedikit guru yang memenuhi syarat tersebut. Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal (Usman, 1994:15). Seorang guru profesional harus memiliki beberapa kompetensi, yaitu: kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi, kompetensi social, dan kompetensi spiritual (Tilaar, 1999:338).

Lembaga pendidikan Madrasah Aliyah adalah salah satu lembaga yang berperan penting dalam menyiapkan sumber daya manusia yang cerdas dan komprehensif dimasa yang akan datang. Untuk menyiapkan hal tersebut diperlukan kepala madrasah yang memiliki kepribadian yang mantap dan kompetensi manajerial yang mumpuni. Selain itu juga setiap guru harus memiliki kemampuan profesional yang tinggi. Untuk mewujudkan hal tersebut seorang kepala madrasah harus memiliki kemampuan dalam memimpin madrasah secara keseluruhan. Dalam Undang-undang Republik

Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, dijelaskan bahwa kompetensi kepala madrasah harus ditunjukkan dalam aktivitas keseharian yang meliputi:

1. Kompetensi kepribadian, seperti akhlak mulia, sikap terbuka, mampu mengendalikan diri, dan memiliki bakat dan minat sebagai pemimpin pendidikan.
2. Kompetensi manajerial, yaitu kemampuan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai kepala madrasah, seperti menyusun perencanaan, mengembangkan organisasi madrasah, mengelola sumber daya madrasah, mengelola sarana dan prasarana, mengembangkan kurikulum dan pembelajaran, serta kemampuan melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan.
3. Kompetensi kewirausahaan, yaitu kemampuan menciptakan inovasi, dan memiliki motivasi kuat untuk sukses dalam kepemimpinannya, serta naluri kewirausahaan dalam mengelola sumber belajar.

Tapi pada kenyataannya, didalam sebuah lembaga pendidikan masih saja ada kepala madrasah yang belum mampu melakukan tugasnya sesuai dengan kompetensi manajerialnya dalam memimpin madrasah. Dilain kasus, kepala madrasah telah memimpin dengan baik untuk meningkatkan kinerja guru, tetapi kinerja guru belum juga optimal.

Undang – undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat (1) butir 1 tentang menyatakan bahwa, "Guru dan Dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Berkenaan dengan profesi guru, Anwar Prabu (2000:22) memberikan pengertian bahwa kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu memberikan pelajaran kepada peserta didiknya. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar dikelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar.

Berdasarkan pendapat sebelumnya, kinerja guru dalam penelitian ini dimaknai sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pada kompetensi profesional dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan beberapa orang guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan, hasil yang terlihat dilapangan madrasah tersebut mengalami masalah kinerja. Diduga keterpaksaan guru dalam mengajar masih terlihat, hal tentang ini ditandai dengan masih adanya guru mengajar bidang studi yang bukan spesialisasinya, guru datang terlambat kesekolah, tidak masuk mengajar dengan alasan sakit, urusan keluarga, pesta dan lain-lain. Guru-guru juga belum mampu memanfaatkan fasilitas teknologi yang telah tersedia. Contohnya di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan, di setiap kelas telah terpasang proyektor, pengeras suara (loudspeaker) dan wifi sehingga memudahkan guru untuk menyampaikan materi secara audio, visual maupun audiovisual. Tetapi dengan tersedianya teknologi yang mendukung pembelajaran di setiap kelas ini, masih saja ada guru yang dalam proses mengajar tidak menggunakan teknologi dan fasilitas tersebut. Hal ini sesuai dengan pernyataan seorang guru yang bernama Bapak Drs. Anwar A.A yang menjabat sebagai Wakil Kepala Madrasah (WKM) penilai kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. Hasil wawancara ini dilakukan oleh penulis pada bulan juli sebagai salah satu tahapan untuk pengajuan judul. Beliau mengatakan bahwa setelah diadakannya supervisi dan penilaian kinerja guru TP. 2018/2019, para supervisor mendapatka hasil dari kegiatan supervise tersebut masih adanya sekitar 25% guru yang tidak memanfaatkan fasilitas teknologi yang ada di madrasah sebagai media dan sumber belajar. Guru tersebut cenderung mengajar dan membuat perangkat pembelajaran secara konvensional.

Guru kurang kreatif menciptakan suasana belajar yang menarik dan nyaman, hal ini ditandai dengan masih adanya suasana ruangan kelas yang ribut dan tidak kondusif. Sebagian guru tidak mampu menyusun silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sendiri, motivasi guru juga rendah untuk belajar menggunakan fasilitas madrasah, hal ini masih berkaitan dengan penggunaan teknologi dan fasilitas yang ada di madrasah, terlihat dari adanya guru belum mampu menggunakan alat peraga seperti proyektor atau fasilitas lainnya yang telah tersedia.

Tugas profesional guru menurut Undang–Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 Tentang Guru dan Dosen adalah (a) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa kinerja guru belum maksimal di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. Jika kinerja guru rendah, maka kinerja sekolah pun kurang baik, akibat kepuasan kerja tidak tercapai. Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Kinerja guru sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pendidikan di sekolah. Sebagai guru profesional tidak hanya sebagai mengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai- nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Sri Setiyati (2014:200) yang menyampaikan bahwa guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru dalam segi jumlah maupun mutunya.

Pentingnya kinerja guru yang tinggi pernah dibahas oleh peneliti asal Malaysia yaitu Mafuzah Mohamad dan Juraifa Jais yang berjudul “Emotional Intelligence and Job Performance: A Study Among Malaysian Teachers” menyimpulkan bahwa adanya empat domain (Kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial) memiliki kecerdasan emosi yang lebih besar berdampak pada kinerja guru. Untuk mempertahankan kinerja tinggi dan keunggulan kompetitif, emosional intelijen harus dikembangkan dan ditingkatkan melalui pendekatan yang sistematis dan konsisten. Karena itu, disarankan agar organisasi mengembangkan program pelatihan dalam meningkatkan kompetensi

emosional para manajer atau kepala madrasah dan pekerja (guru) mereka di organisasi madrasah. Organisasi harus mengakui peran signifikan kecerdasan emosional dalam mengembangkan sumber daya manusia yang mengarah ke tenaga kerja berkinerja tinggi.

Titik Handayani dan Aliyah. A Rasyid (2015:267) mengemukakan masalah lain dalam mempengaruhi kinerja guru yaitu:

1. Kepemimpinan kepala sekolah yang kurang efektif. Hal ini terlihat dalam sebuah pengambilan keputusan yang kerap kali kurang melibatkan unsur guru dan stafnya, kurang mengakomodir usulan dari *stage holder*. Serta tidak mengikut sertakan guru dalam perencanaan kegiatan-kegiatan di sekolah, kurang mam-pu memfasilitasi guru dalam perubahan, sehingga seringkali sebuah organisasi se-akan terkotak-kotak ditandai dengan mun-culnya kelompok yang salalu antipati terhadap kebijakan sekolah.
2. Guru mempunyai motivasi yang rendah Keadaan ini dapat dibuktikan dengan jam kerja guru yang tidak sesuai ketentuan 37,5 jam per minggu. Keberadaan guru di sekolah hanya dapat ditemui jika ada jam mengajar. Indikasi masih kurang optimalnya motivasi kerja guru juga dapat dilihat dari beberapa guru yang meninggalkan tugas mengajar, mem-biarkan jam kosong begitu saja tanpa mem-berikan tugas pengganti. Selain itu banyak guru yang pangkat atau golongannya sam-pai menjelang pensiun berlutut di IV A bahkan lebih dari delapan tahun tidak bisa naik pangkat. Di Kabupaten Wonosobo lebih dari 86% guru golongan IV A tidak mampu meningkatkan karirnya karena tidak termotivasi untuk membuat karya ilmiah, tidak melengkapi perangkat pembelajaran sebagai wujud kompetensi profesionalnya.
3. Beberapa sekolah yang belum mampu menciptakan budaya organisasi sekolah yang kondusif. Hal ini dapat ditunjukkan dengan kurang terbinanya hubungan baik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan staf serta guru dengan masyarakat sekitar sekolah.

Beberapa faktor dalam mempengaruhi kinerja guru seperti kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan budaya madrasah juga menjadi pembahasan dalam jurnal internasional. Contohnya jurnal oleh Erna Widiyanti dkk, yang berjudul “The Influence of Principal Leadership, School Culture through Motivation on Junior High School Teacher Performance” Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Ada juga

pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pembelajaran melalui aktivitas motivasi. Ada pengaruh langsung dari budaya sekolah terhadap kinerja guru. Ada pengaruh tidak langsung budaya sekolah terhadap kinerja belajar melalui aktivitas motivasi. Ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru. Untuk mengatasi masalah kinerja guru yang berkaitan dengan masalah internal, upaya dari lembaga pendidikan, guru, dan kepala sekolah diperlukan dengan mengubah program kebijakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan untuk memiliki kepemimpinan yang efisien dan efektif, melakukan pendelegasian tugas yang berfokus pada proses belajar dan hasil belajar siswa.

Selanjutnya tentang motivasi dibahas oleh peneliti yang berasal dari Turki yaitu Tugba Turabik dan Gulsun Atanur Baskan yang berjudul “The Importance of Motivation Theories in Terms Of Education Systems”. Dalam penelitian mereka menyimpulkan bahwa sifat organisasi, setiap organisasi memiliki tujuan tertentu yang perlu diwujudkan. bisa dibilang realisasi tujuan organisasi secara efektif, akan lebih mudah dipastikan oleh individu yang bermotivasi tinggi. Keabsahan situasi ini adalah dapat diterima untuk organisasi pendidikan yang memiliki tujuan penting sebagai mendidik individu yang akan membentuk masa depan masyarakat. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan; motivasi karyawan pendidikan seperti inspektur, sekolah administrator dan terutama guru adalah hal yang perlu dipertimbangkan. Tugas manajer adalah menemukan metode yang sesuai berdasarkan kiat untuk memotivasi para pekerja. Situasi ini juga berlaku untuk organisasi pendidikan yang memainkan peran penting untuk pembangunan dari komunitas. Organisasi pendidikan memiliki kepentingan yang cukup penting bagi Negara. Pekerja harus diberi hak, pentingnya yang bekerja di semua tingkatan dalam jenis organisasi. Motivasi yang baik dari para pekerja memberikan operasi yang berkualitas dan efisien untuk organisasi-organisasi ini. Dalam hal ini, seluruh manajer pendidikan dari Menteri Pendidikan kepada kepala sekolah memiliki peran penting. Orang-orang ini diharapkan mengenali berbagai aspek pekerja dari organisasi pendidikan mengidentifikasi

kebutuhan mereka dan menentukan motivasi mereka kondisi dan menyediakan kondisi ini dalam terang penelitian ilmiah dalam dan luar negeri. Contohnya, motivasi pekerja pendidikan, bekerja di tempat-tempat di mana pendidikan diberikan dalam kondisi yang sulit, bisa ditentukan dan lebih banyak kinerja kerja dapat dicapai karena motivasi ini terpenuhi. Penghargaan berhasil, pekerja dengan baik akan menyediakan mereka untuk mempertahankan pekerjaan mereka dengan motivasi tinggi. Memberikan motivasi bagi tenaga kependidikan akan meningkatkan efisiensi pendidikan dan kualitas siswa juga; siswa-siswa ini akan menjadi pekerja yang berkualitas. Pembangunan negara akan diberikan dengan kualifikasi pekerja yang mengambil bagian dalam institusi publik dan swasta. Dengan demikian, motivasi dapat dianggap sebagai keuntungan di level makro.

Selanjutnya masalah tentang budaya dibahas oleh peneliti yang berasal dari Turki yaitu Filiz Kantez dkk, yang berjudul “Culture of nursing school: students’ perceptions”. Temuan penelitian ini adalah hubungan instruktur-siswa dirasakan secara positif oleh siswa dapat diartikan sebagai temuan positif untuk sekolah keperawatan seperti yang mungkin terjadi memberikan kontribusi positif terhadap hasil siswa dan penciptaan budaya sekolah yang kuat. Temuan penting lain dari penelitian ini adalah skor rata-rata sub-skala skala budaya sekolah siswa peserta umumnya didistribusikan di sekitar nilai median. Dalam budaya yang lemah, di sisi lain, kasusnya adalah sebaliknya. Dapat dikatakan bahwa temuan penelitian mereka bahwa siswa tidak melihat administrator sekolah, hubungan antara diri mereka sendiri, penghargaan atas prestasi mereka, nilai yang diberikan kepada siswa dan citra sekolah dalam perilaku positif memiliki dampak yang signifikan dalam mencapai hasil ini. Temuan penelitian ini mendukung ide ini. Dapat dikatakan bahwa ada korelasi positif antara kepuasan siswa dengan sekolahnya dan budaya sekolah, yang dirasakan adalah petunjuk penting tentang praktik administrasi sekolah dan instruktur. Administrator dan instruktur sekolah

dapat meningkatkan kualitas siswa dengan persepsi positif budaya sekolah yang lebih jauh sehingga meningkatkan tingkat kepuasan mereka.

Dari beberapa penelitian sebelumnya yang peneliti dapatkan, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan budaya madrasah. Karena antara kepemimpinan, motivasi budaya dan kinerja saling berkaitan satu sama lain.

Jika dilihat dari kondisi Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan yang saat ini di pimpin oleh bapak Irwansyah, MA peneliti menemukan bahwa adanya fenomena yang berkaitan dengan masalah kinerja guru, baik dari masalah kepemimpinan, motivasi guru dalam mengajar dan budaya madrasah yang dilakukan oleh guru. Fenomena tersebut adalah : (a) Masih adanya guru yang melaksanakan proses pembelajaran secara konvensional tidak menggunakan fasilitas dan teknologi yang tersedia contohnya proyektor. (b) Masih ada guru yang belum mampu menyusun perangkat pembelajarannya sendiri (c) Pengelolaan madrasah masih belum efektif sesuai dengan tuntutan pengembangan implementasi manajemen berbasis sekolah secara utuh dan benar disebabkan berbagai faktor kinerja guru di sekolah masih relatif rendah, (d) Rendahnya kinerja guru dapat juga dipengaruhi karena kurangnya penghargaan atau motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah kepada guru yang memiliki prestasi kerja yang baik. (e) Masih adanya guru yang kurang menghargai budaya madrasah seperti datang tepat waktu, keterpaksaan mengikuti upacara hari senin, jarang mengikuti pembacaan surah Yaasin setiap hari jum'at di lapangan madrasah bersama peserta didik. (f) Kepala madrasah lebih sering menunjuk wakil kepala madrasah (WKM) dalam membuat kebijakan dan jarang menjadi pembicara dalam rapat dinas yang selalu di adakan sebulan sekali.

Dalam hal ini peneliti menduga rendahnya persentase kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan dikarenakan kepemimpinan kepala madrasah yang belum sesuai. Kepemimpinan menurut Stoner dalam Wahjosumijdo (1999 :17) adalah karakteristik seorang pemimpin di dalam

membimbing dan mengarahkan seseorang dan sekelompok orang untuk bekerja secara ikhlas dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Berdasarkan yang peneliti temukan di lapangan bahwa fungsi kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan belum berjalan dengan baik, kepala madrasah lebih sering mengambil kebijakan berdasarkan pemikiran guru selaku bawahannya, bukan pemikirannya sendiri. Kepala madrasah juga sering menunjuk guru yang itu-itu saja untuk ditugaskan pelatihan di luar sekolah, sehingga membuat guru-guru yang lain menjadi kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Untuk itu kepala madrasah perlu memperbaiki cara memimpin suatu sekolah atau madrasah.

Menurut Dessler (2003:302) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Dari pengertian diatas dapat dikemukakan bahwa motivasi adalah pemberian suatu rangsangan atau dorongan untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan dalam usaha mencapai tujuan. Berbeda halnya ketika di lapangan, peneliti menemukan kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan yang belum sesuai untuk memotivasi guru dalam melaksanakan tugasnya. Kepala madrasah kurang memberi rangsangan dan dorongan agar guru-guru termotivasi dan semangat untuk mengajar. Kepala madrasah juga harus memberikan kesempatan sama yang untuk seluruh guru untuk mengikuti pelatihan di luar sekolah, jika guru berprestasi semestinya kepala madrasah memberikan *reward* atau penghargaan sehingga guru-guru yang lain juga ikut termotivasi untuk mengharumkan nama madrasah sesuai dengan tujuan madrasah.

Tantangan yang dihadapi kepala madrasah adalah bagaimana untuk memotivasi guru agar mempunyai kinerja yang baik. Jika guru dimotivasi dengan perolehan nilai hasil kerjanya, pemberian imbalan yang baik, dan penerapan sanksi, mereka akan berkonsentrasi dalam lingkup kinerja yang

menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu kepala sekolah perlu memberi motivasi kepada guru. Demikian juga dengan budaya sekolah yang berlaku di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan, diduga masih ada guru yang merasa kurang sesuai dengan budaya sekolah yang berlaku di sekolah tersebut. Untuk itu kepala madrasah juga perlu meninjau ulang atau memperbaiki budaya madrasah di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. Menurut Zamroni (2003:149) Budaya organisasi sekolah (*the organizational culture school*) dapat dideskripsikan sebagai pola nilai-nilai, norma-norma, sikap, persepsi, pikiran-pikiran, ide-ide, atau perilaku yang dibentuk dalam perjalanan panjang sekolah dan diyakini oleh warga sekolah serta berfungsi sebagai suatu pedoman dalam memecahkan masalah-masalah di sekolah. Karena itu budaya sekolah harus dapat menjadi rujukan warga sekolah (kepala sekolah, guru, siswa) dalam menghadapi tantangan untuk menjadi sekolah modern,

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Dan Budaya Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan pada latar belakang permasalahan di atas, teridentifikasi beberapa masalah dalam penelitian di antaranya:

1. Guru kurang menciptakan suasana dan proses belajar yang kondusif,
2. Kepala madrasah kurang memberikan motivasi kepada guru, masih terdapat guru yang belum menunjukkan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik,
3. Kepala madrasah dan guru kurang menciptakan kerja sama dalam mencapai tujuan sekolah,
4. Masih banyaknya lulusan yang tidak melanjutkan ke perguruan tinggi,

5. Budaya madrasah yang kurang kondusif.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, menggambarkan adanya beberapa aspek yang mungkin menjadi penyebab munculnya masalah yang dapat mempengaruhi kinerja guru di atas, maka ruang lingkup masalah penelitian ini dibatasi pada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah (X_1), motivasi (X_2), dan budaya madrasah (X_3) terhadap kinerja guru (Y) di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan Tahun Pelajaran 2019/2020.

D. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka ada beberapa masalah yang teridentifikasi untuk dijadikan sebagai rumusan masalah dalam penelitian tesis ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan budaya madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh:

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.
3. Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru.
4. Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan budaya madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

F. Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi guru penelitian ini dapat berguna dalam hal sebagai berikut:
 - a. meningkatkan pengetahuan dan pemahaman kompetensi pedagogik dalam mendukung pelaksanaan tugas dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai guru dan memperbaiki kualitas pembelajarannya di kelas.
 - b. menambah pengetahuan dan wawasan berkenaan dengan peranan kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi terhadap kinerja guru.
 - c. menerapkan berbagai upaya dalam menjalankan tugas guru agar terciptanya sekolah yang efektif atau efektivitas sekolah.
2. Bagi Kepala Madrasah penelitian ini bermanfaat dalam hal sebagai berikut.
 - a. memahami akan tugas manajerial dalam menjalankan kepemimpinannya sebagai kepala sekolah.
 - b. membina guru dan anggota sekolah agar dapat menciptakan budaya sekolah supaya tercipta efektivitas sekolah.
 - c. membina guru dengan cara memotivasi agar terciptanya efektivitas sekolah.
3. Bagi madrasah, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan kepala sekolah dan pendidik dan tenaga kependidikan untuk

mengoptimalkan efektivitas sekolah sehingga dapat bermanfaat untuk semua pihak di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan.

4. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian lanjut dan dalam hal tersebut perlu adanya penelitian lanjut dengan menggunakan variabel diluar penelitian ini guna memperbaiki kinerja guru.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Keberadaan guru sebagai salah satu unsur sekolah sangat penting artinya bagi sekolah. Hakikatnya guru adalah seorang pendidik, pembimbing, pelatih dan pemimpin yang dapat menciptakan iklim belajar yang menarik, memberi rasa aman, nyaman dan kondusif dalam kelas. Keberadaannya di tengah-tengah siswa dapat mencairkan suasana kebekuan, kekakuan dan kejenuhan belajar yang terasa berat diterima oleh para siswa.

Guru dalam era teknologi informasi dan komunikasi sekarang ini bukan hanya sekedar mengajar (*transfer of knowledge*) melainkan harus menjadi manajer belajar. Hal tersebut mengandung arti, setiap guru diharapkan mampu menciptakan kondisi belajar yang menantang kreativitas dan aktivitas siswa, memotivasi siswa, menggunakan multimedia, multimetode, dan multisumber agar mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan.

Menurut Flipppo dalam Subroto (2009:3) Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian tenaga kerja pengembangan, kompensasi, integritas pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja. Menurut Nawawi dalam Subroto (2009:8), Manfaat Penerapan Sumber Daya Manusia antara lain agar Organisasi/perusahaan memiliki sistem Informasi Sumber Daya Manusia yang akurat dan organisasi/perusahaan memiliki hasil analisis pekerjaan/jabatan berupa deskripsi dan atau spesifikasi pekerjaan/jabatan yang terkini (*up-date*). Organisasi/perusahaan dapat melakukan kegiatan orientasi sosial secara terarah. Organisasi/perusahaan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien, organisasi/perusahaan dapat melaksanakan penilaian kinerja secara efektif dan efisien .

Dalam perkembangannya, sekolah akan menghadapi masalah tenaga kerja/guru yang semakin kompleks, dengan demikian pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional oleh sekolah itu. Mengelola Sumber Daya Manusia di era globalisasi bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena itu berbagai macam cara dilakukan, seperti Musyawarah Guru mata Pelajaran, Workshop, Seminar pendidikan dan sebagainya.

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut *leadership* yang berarti *being a leader power of leading; the qualities of leader*. (Hornby, 1990:481) yang berarti kekuatan atau kualitas seseorang dalam memimpin dan mengarahkan apa yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan. Dalam bahasa Indonesia pemimpin disebut penghulu, pemuka, pelopor, Pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya (Depdiknas, 2013:1075). Dalam bahasa Arab, kepemimpinan sering diterjemahkan dengan *al-riayah*, *al-imarah*, *al-qiyadah*, atau *al-za'amah*.

Istilah lain yang digunakan untuk “pemimpin” adalah kata *amir* yang dapat berarti subjek atau objek. Sebagai subjek, berarti seorang amir dalam kedudukannya merupakan pemilik wewenang memerintah, sedangkan kedudukan sebagai objek berarti pemimpin berperan sebagai orang yang diperintah oleh orang-orang yang dipimpinnya. Hal ini mengisyaratkan bahwa seorang pemimpin tidak boleh bertindak sewenang-wenang, akan tetapi harus memperhatikan perintah (dalam arti aspirasi) bawahannya. (Shihab, 2006:388).

Pengertian kepemimpinan menurut Stoner dalam Wahjosumijdo (2001 :17) adalah karakteristik seorang pemimpin di dalam membimbing dan mengarahkan seseorang dan sekelompok orang untuk bekerja secara ikhlas dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Selanjutnya menurut Robbins dalam Wahjosumijdo (2001:17) kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan tertentu.

Menurut peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 28 tahun 2010 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah, “Kepala Sekolah/Madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin taman kanak-kanak/raudhotul athfal (TK/RA), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama/madrasah tsanawiyah (SMP/MTs), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK), atau sekolah menengah atas luar biasa (SMALB) yang bukan sekolah bertaraf internasional (SBI) atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah

bertaraf internasional (SBI)".

Wahjosumidjo (2001:83) mengartikan bahwa, "kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Wahjosumidjo (2001:106) mengatakan bahwa, kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seharusnya dalam praktek sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan mempraktekkan delapan fungsi kepemimpinan di dalam kehidupan sekolah, yaitu:

- a. kehidupan sehari-hari kepala sekolah akan dihadapkan kepada sikap para guru, staf, dan para siswa yang mempunyai latar belakang kehidupan, kepentingan serta tingkat sosial budaya yang berbeda sehingga tidak mustahil terjadi konflik antar individu bahkan antar kelompok,
- b. sugesti atau saran sangat diperlukan oleh para bawahan dalam melaksanakan tugas. Para guru, staf dan siswa suatu sekolah hendaknya selalu mendapatkan saran, anjuran dari kepala sekolah sehingga dengan saran tersebut selalu dapat memelihara bahkan meningkatkan semangat, rela berkorban, rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing (*suggesting*),
- c. mencapai tujuan setiap organisasi memerlukan dukungan, dana, sarana dan sebagainya,
- d. kepala sekolah berperan sebagai katalisator, dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf dan siswa dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan,
- e. patah semangat, kehilangan kepercayaan harus dapat dibangkitkan kembali oleh para kepala sekolah (*catalyzing*),
- f. rasa aman merupakan salah satu kebutuhan setiap orang, baik secara individu maupun kelompok,
- g. seorang kepala sekolah selaku pemimpin akan menjadi pusat perhatian, artinya semua pandangan akan diarahkan ke kepala sekolah sebagai orang yang mewakili kehidupan sekolah, dimana dan dalam kesempatan apapun.
- h. kepala sekolah pada hakekatnya adalah sumber semangat bagi para guru, staf dan siswa,
- i. setiap orang dalam kehidupan organisasi baik secara pribadi maupun kelompok, apabila kebutuhannya diperhatikan dan dipenuhi.

Sejalan dengan uraian kepemimpinan diatas, kepemimpinan dalam organisasi sekolah secara umum sama. Kepala sekolah adalah pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawahannya, yaitu para guru, dan menyelesaikan masalah-masalah yang timbul.

Jadi, menurut berbagai penjelasan teori kepemimpinan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan usaha kepala sekolah dalam rangka mempengaruhi, mendidik, mendorong, mengawasi, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

a. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Fungsi kepemimpinan pendidikan menunjuk kepada berbagai aktivitas atau tindakan yang dilakukan oleh seorang kepala dalam upaya menggerakkan guru-guru, karyawan, siswa, dan anggota masyarakat agar mau berbuat sesuatu guna melaksanakan program-program pendidikan di sekolah.

Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antara individu di dalam situasi sosial dan kelompok. Kepala sekolah adalah manajer yang pada hakekatnya adalah seorang perencana, organisasi, pemimpin, dan seorang pengendali atau pengawas. Fungsi kepala sekolah adalah menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi hal belajar mengajar, usaha perbaikan merupakan proses yang terus menerus (*continue*) yang bersifat akademik, administratif, kegiatan kemanusiaan, dan kegiatan sosial.

Wahdjosumidjo (2001:40), bahwa tugas yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin adalah, (1) membangkitkan kepercayaan dan loyalitas bawahan, (2) mengkomunikasikan gagasan kepada orang lain, (3) dengan berbagai cara dapat mempengaruhi orang lain, (4) seorang pemimpin adalah seorang yang besar yang dikagumi dan mempesona dan dibanggakan oleh para bawahan. Sementara itu tugas seorang pemimpin memberikan indikasi, bahwa, (a) seorang pemimpin berfungsi sebagai orang yang mampu menciptakan perubahan secara efektif di dalam penampilan kelompok, (b) seorang pemimpin berfungsi menggerakkan orang lain sehingga secara sadar orang tersebut tahu apa yang dikehendaki seorang pemimpin.

Kepemimpinan kepala sekolah dapat dikatakan baik dalam mengelola pendidikan apabila seorang kepala sekolah menyadari akan peran dan fungsinya. Secara lebih operasional tugas tersebut mencakup kegiatan menggali dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara terpadu dalam kerangka pencapaian tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan kepala sekolah dapat dikatakan baik dalam mengelola pendidikan apabila seorang kepala sekolah menyadari akan peran dan fungsinya. Secara lebih operasional tugas tersebut mencakup kegiatan menggali dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara terpadu dalam kerangka pencapaian tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa latin “movere” yang berarti “bergerak” yang dimaksudkan sebagai “bergerak untuk maju. Echols dan Shadily dalam Pupuh dan Aa (2012:52) motivasi didefinisikan sebagai “penguat alasan, daya batin, dorongan”. Gibson, Ivancevich dan Donelly, dalam Pupuh dan Aa (2012:52) motivasi adalah konsep yang menguraikan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku”.

Hasibuan dalam Engkoswara dan Aan (2015:155) menjelaskan motivasi sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapainya tujuan organisasi. Siagian dalam Engkoswara dan Aan (2015:155) mengartikan motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

b. Teori - Teori Motivasi

1) Teori Kebutuhan Abraham Maslow

Robbins (2006:214) mengemukakan teori kebutuhan Maslow yang menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu fungsi dari lima kebutuhan dasar yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat

kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow:



Gambar 2.2 Hierarki Kebutuhan Maslow (Robbins, 2006:214)

2) Teori Motivasi dan Faktor Herzberg

Robbins (2006:218) mengemukakan teori Herzberg yang berpendapat bahwa ada dua faktor ekstrinsik dan instrinsik yang mempengaruhi seseorang bekerja. Faktor ekstrinsik adalah dengan interpersonal antara atasan dengan bawahan. Teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja dan kehidupan pribadi. Sedangkan faktor instrinsik (motivator) adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi atau hasil kerja individu. Dalam teori motivasi Herzberg, factor-faktor motivator meliputi: prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang.

3) Teori Kebutuhan David McClelland

Robbins (2006:222) mengemukakan teori kebutuhan McClelland yang menjelaskan bahwa ketika sesuatu kebutuhan kuat berada dalam diri seseorang, efeknya adalah memotivasi dia untuk menggunakan tingkah laku yang mengarah pada pemuasan kebutuhan. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan yaitu: (a) kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat; (b) harapan dan keberhasilannya; (c) nilai insentif yang terletak pada tujuan. Menurut

Dessler (2003:302) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Dari pengertian diatas dapat dikemukakan bahwa motivasi adalah pemberian suatu rangsangan atau dorongan untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan dalam usaha mencapai tujuan.

Menurut McClelland kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah kerja dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

- Kebutuhan akan prestasi, karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal itu diberi kesempatan, seseorang menyadari bahwa dengan hanya mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar ia dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.
- Kebutuhan akan afiliasi, seseorang karena kebutuhan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan diri dengan memanfaatkan semua energinya.
- Kebutuhan akan kekuasaan, ego manusia yang ingin berkuasa lebih dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan, persaingan ini oleh manajer ditumbuhkan secara sehat dalam memotivasi bawahannya supaya termotivasi untuk bekerja giat.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor dari dalam diri manusia yang dapat berupa sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan, dan cita-cita. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor dari luar diri manusia. Faktor ini dapat berupa gaya kepemimpinan seorang atasan, dorongan bimbingan seseorang, perkembangan situasi dan sebagainya.

Johanes Papu dalam Ambarita,dkk (2014:181) mengemukakan ada 6 hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1. Tujuan, visi, misi, dan tujuan yang jelas akan membantu seseorang dalam bekerja.
2. Tantangan, ketika dihadapkan pada suatu tantangan, secara naluri manusia akan melakukan suatu tindakan untuk menghadapi tantangan tersebut atau menghindar. Jadi, dalam banyak kasus tantangan yang ada merupakan suatu rangsangan untuk mencapai kesuksesan. Dengan kata lain tantangan tersebut justru merupakan motivator, dan demikian tidak semua pekerjaan selalu menghadirkan tantangan.
3. Keakraban, suatu tim kerja yang sukses, biasanya ditandai dengan sikap keakraban satu sama lain, setia kawan dan merasa senasib sepenanggungan.
4. Tanggungjawab, secara umum, setiap orang akan terstimulasi ketika diberi suatu tanggungjawab.
5. Kesempatan untuk maju, setiap orang akan melakukan banyak cara untuk dapat mengembangkan diri, mempelajari konsep dan keterampilan baru, serta melangkah menuju kehidupan yang lebih baik.
6. Kepemimpinan, tidak dapat dipungkiri bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang berperan penting dalam mendapatkan komitmen dari anggota lain. Kepemimpinan berperan dalam menciptakan kondisi yang kondusif bagi tim untuk bekerja dengan tenang dan harmonis.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugasnya sebaik mungkin demi tercapainya tujuan. Dorongan yang muncul biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor baik faktor dari dalam diri sendiri maupun dari luar atau lingkungan. Variabel motivasi kerja akan dianalisis berdasarkan indikator: (1) keinginan untuk berhasil, (2) penguasaan kerja, (3) keseriusan dalam bekerja, dan (4) rasa tanggungjawab.

3. Budaya sekolah

Setiap organisasi mempunyai suatu budaya yang dapat berpengaruh pada sikap dan perilaku anggota-anggotanya, tidak terkecuali pada organisasi pendidikan/sekolah. Dalam antropologi budaya, kata budaya dipakai sebagai singkatan dari istilah kebudayaan, selanjutnya istilah budaya dan kebudayaan seringkali diartikan sama. Owens dalam Wahyudi (2009:142) mendefinisikan budaya sebagai pandangan hidup, nilai-nilai dan norma-norma yang mempersatukan suatu masyarakat, sebagaimana dikemukakannya sebagai berikut: “*culture can be defined as the shared philosophies, ideologies, values,*

assumptions, beliefs, expectations, attitudes, and norms that knit a community together". Sementara Edward B. Taylor (Linton, 1994:18) mengemukakan bahwa kebudayaan adalah suatu keseluruhan yang kompleks dari pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat-istiadat, serta kemampuan-kemampuan dan kebiasaan lainnya yang diperoleh manusia sebagai anggota masyarakat. Pendapat hampir sama dikemukakan oleh Koentjaraningrat dalam Wahyudi (2009:143) bahwa kebudayaan adalah keseluruhan system gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia melalui belajar. Sementara Tubss dan Moss (2005:237) mengartikan budaya adalah cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi.

Shadily dalam Wahyudi (2009:143) mengartikan kebudayaan (*culture*) sebagai keseluruhan dari hasil manusia hidup bermasyarakat berisi aksi-aksi terhadap dan oleh sesama manusia sebagai anggota masyarakat yang merupakan kepandaian, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat, kepandaian. Sedangkan Sumardjan dan Soelaeman (1990:393) mengartikan kebudayaan sebagai semua hasil karya, rasa dan cipta masyarakat.

Sedangkan menurut Robbins dan Coulter dalam Wahyudi (2009:145) budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang memberikan arah pada perilaku anggotanya yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Definisi budaya organisasi diatas mengandung arti bahwa budaya organisasi terwujud dalam filosofi, nilai-nilai, keyakinan serta sikap dan norma bersama anggota-anggota organisasi tersebut dalam memandang berbagai realitas terutama dalam mengatasi permasalahan internal dan eksternal.

Zamroni dalam Wahyudi (2009:146) Budaya organisasi sekolah (*the organizational culture school*) dapat dideskripsikan sebagai pola nilai-nilai, norma-norma, sikap, persepsi, pikiran-pikiran, ide-ide, atau perilaku yang dibentuk dalam perjalanan panjang sekolah dan diyakini oleh warga sekolah serta berfungsi sebagai suatu pedoman dalam memecahkan masalah-masalah di sekolah. Karena itu budaya sekolah harus dapat menjadi rujukan warga sekolah (kepala sekolah, guru, siswa) dalam menghadapi tantangan untuk menjadi sekolah modern, sebagaimana dikemukakan oleh Murgatroyd

dan Morgan dalam Wahyudi (2009:146) sebagai berikut: “ *The organizational culture school challenges the basic views of the ‘modern’ structural and systems school about for example, how organizations make decisions, and how and why people in organizations behave as they do*”. (kultur organisasi sekolah harus dapat membangun system yang memungkinkan organisasi mampu mengambil keputusan, dan anggota-anggota organisasi bertindak sesuai dengan harapan-harapan yang diyakini bersama).

Sergiovanni dalam Wahyudi (2009:146) menyimpulkan bahwa kultur sekolah (*The culture of the school*) merupakan hasil konflik dan rumusan negosiasi, dan berpengaruh pada bahasa sekolah, kiasan, dongeng dan upacara keagamaan. Secara lebih singkat, Nasution dalam Wahyudi (2009:146) mengemukakan bahwa budaya sekolah adalah pola kelakuan, norma-norma yang berlangsung dalam kehidupan sekolah dan yang diharapkan masyarakat. Dengan demikian budaya organisasi sekolah adalah nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, harapan dan norma-norma, pikiran-pikiran atau ide-ide yang dibentuk dalam perjalanan panjang sekolah dan diyakini sebagai pedoman dalam berperilaku bagi warga sekolah terutama dalam memecahkan masalah internal dan eksternal sekolah.

4. Kinerja Guru

Istilah “kinerja” berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja nyata) yang dicapai seseorang. Secara terminologi, pengertian “kinerja” adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan jabatan atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya”(Nawawi, 2001:238).

Sedangkan Siagian (2002:327) berpendapat bahwa: “kinerja merupakan suatu pencapaian tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan”. Keluaran yang dihasilkan dapat berupa fisik, hal ini ditegaskan oleh Nawawi (2001:234) yang menyebutkan *kinerja* dengan istilah *karya*, yaitu “suatu hasil pelaksanaan baik bersifat fisik maupun non fisik”.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran tujuan misi dan visi organisasi (Siagian, 2002:111). Lebih lanjut Maler dalam Kusumastuti (2001:75) menyatakan bahwa: “kinerja sebagai

unjuk kerja yaitu sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Perbedaan unjuk kerja antar individu dalam situasi kerja adalah akibat adanya perbedaan karakteristik individu dan situasi yang berbeda.”

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama, mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Pengukuran kinerja tersebut meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian. Perencanaan mencakup administrasi yang harus dipersiapkan sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, seperti RPP, Silabus, Program Semester, Program Tahunan Kegiatan yang dilaksanakan sejak proses pembelajaran dimulai hingga selesai.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan dalam suatu hasil nyata sebagai suatu prestasi dan pencapaian kerja menurut ukuran indikator pencapaian diwaktu tertentu.

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Menurut Supardi (2014:54) indikator kinerja guru dapat dipantau dari jumlah dan mutu kerja yang dihasilkan guru meliputi: pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan, dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan.

Ghiselli dan Brown seperti dikutip Moch. Asad (2001:48), bahwa kinerja ditentukan oleh pengalaman dengan pekerjaan yang bersangkutan, umur dan jenis kelamin. Sedangkan Gibson, Ivanevich dan Donelly (1996:123) mengungkapkan terdapat tiga variabel yang mempengaruhi perilaku kinerja, yaitu:

- a. Variabel individu meliputi kemampuan, keterampilan, mental dan fisik, latar belakang terdiri dari keluarga dekat, tingkat social dan pengalaman, demografis meliputi umur, asal usul dan jenis kelamin.
- b. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi, dan desain pekerjaan.
- c. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian dan perilaku

motivasi.

Adapun kaitannya dengan guru, penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatannya. Adapun fungsinya menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 sebagai berikut:

- a. Menilai unjuk kerja (kinerja) guru dalam menerapkan semua kompetensi yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugas utamanya pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, hasil penilaian kinerja menjadi profil kinerja guru yang dapat memberikan gambaran kekuatan dan kelemahan guru. Profil kinerja guru juga dapat dimaknai sebagai suatu analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru yang dapat dipergunakan sebagai dasar untuk merencanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru.
- b. Menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah pada tahun penilaian kinerja guru dilaksanakan. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

5. Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Saifuddin Azwar, Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Alat tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (1997:5). Sementara menurut Suharsimi Arikunto, Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data yang hendak diteliti secara tepat (2006:168).

Koefisien validitas memiliki makna jika bergerak dari 0.00 sampai 1.00 dan batas minimum koefisien korelasi sudah dianggap memuaskan jika $r \geq 0.30$.¹⁵ uji validitas penelitian menggunakan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows Release versi 22.0.

Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson product moment sebagai berikut :

$$r_{x,y} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] [n (\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy}	= indeks korelasi pearson
n	= banyaknya sampel
X	= skor item pertanyaan
Y	= skor total item pertanyaan

Bila nilai signifikansi (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. Syarat minimum untuk dianggap satu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya ≥ 0.3 (Sugiyono, 2016 : 179). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0.3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Saifuddin Azwar, adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi yaitu yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliable). Reliabilitas suatu alat ukur dapat diketahui jika alat tersebut mampu menunjukkan sejauh mana pengukurnya dapat memberikan hasil yang relative sama bila dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama (1998:176).

Saifuddin Azwar menerangkan bahwa reliabilitas dinyatakan koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1.00. semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas dan sebaliknya koefisien yang rendah akan semakin mendekati angka 0. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Alfa Cronbach karena setiap satu skala dalam penelitian ini disajikan dalam sekali waktu saja pada sekelompok responden (single trial administration) (2005:83). Penghitungan estimasi reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows Release versi 22.0.

Reliabilitas instrumen menggunakan Koefisien korelasi keandalan Alpha (Cronbach's Alpha). Metode Alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50). Rumus reliabilitas dengan metode Alpha adalah:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrument
 K = banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir
 σ_1^2 = varian total

Hasil perhitungan reliabilitas dikonsultasikan dengan r tabel rata-rata signifikansi 5% atau internal kepercayaan 95%. Bila harga perhitungan lebih besar dari nilai r tabel maka instrumen dikatakan reliabel.

B. Hasil Penelitian Relevan

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan berkaitan dengan tema atau gejala yang diteliti, dihimpun untuk dijadikan data dan referensi pendukung guna mempertegas teori-teori yang telah ada mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan budaya sekolah, dan kinerja guru sekaligus menjadi acuan dalam butir-butir pertanyaan yang akan disebarkan kepada penerima layanan. Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Lidya Afriani L. Tobing (2015), Universitas Negeri Medan yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Tebing Tinggi". Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh langsung positif antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru. (2) Terdapat pengaruh langsung positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. (3) Terdapat pengaruh langsung positif antara budaya

organisasi terhadap komitmen kerja guru. (4) Terdapat pengaruh langsung positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru. (5) terdapat pengaruh langsung positif antara motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Suwandi (2016), Universitas Lampung, yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Profesionalisme Guru di SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus” menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru sebesar 84%.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Yunita Khairani (2014) Universitas Negeri Medan yang berjudul “Hubungan Iklim Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dan Komunikasi Antarpribadi Dengan Motivasi Kerja Guru SMK Negeri Di Kota Kisaran Kab. Asahan”. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan motivasi kerja guru di SMK Negeri Di Kota Kisaran Kab. Asahan sebesar 28%. (2) Terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru pada SMK Negeri Di Kota Kisaran Kab. Asahan sebesar 25%. (3) Terdapat hubungan yang positif antara komunikasi antar pribadi dengan motivasi kerja guru di SMK Negeri Di Kota Kisaran Kab. Asahan sebesar 20%. (4) Terdapat hubungan secara sendiri dan bersama-sama yang positif antara iklim organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi antar pribadi dengan motivasi kerja guru pada SMK Negeri Di Kota Kisaran Kab. Asahan sebesar 31%.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Hotmantua Saragih (2017) Universitas Negeri Medan yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi, Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun”. Dari hasil penelitian dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh langsung positif antara iklim organisasi terhadap motivasi kerja sekolah SD Negeri Di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun sebesar 25.80%. (2) Terdapat pengaruh langsung positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah

terhadap motivasi kerja sebesar 28.50%.(3) Terdapat pengaruh langsung positif antara iklim organisasi terhadap kinerja guru sebesar 31.50%.(4) Terdapat pengaruh langsung positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 40.10%. (5) terdapat pengaruh langsung positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 32.905%.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Setiyati dalam jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Volume 22 Nomor 2 Tahun 2014, menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya sekolah terhadap kinerja guru dimana kontribusi yang diberikan sebesar 42,2%. (2) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektifnya sebesar 18,22%. (3) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektifnya sebesar 13,03%, dan (4) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya sekolah efektifitas terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektifnya sebesar 10,94%.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhafifah (2016), Universitas Lampung, yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Efektivitas Sekolah di SMA Negeri Kabupaten Pringsewu”, menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sekolah sebesar 34,66%, budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sekolah sebesar 21,23% dan kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sekolah sebesar 17,97%. Kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan kinerja guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas sekolah sebesar 73,86%.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Titik Handayani dan Aliyah A. Rasyid dalam jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 3 Nomor 2 tahun 2015, menyimpulkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru; (3) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru; (4) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya

organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Nuraisyah dalam Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif Volume 1 No. 1 tahun 2014, menyimpulkan bahwa: (1) Adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja pada guru SMP Negeri di kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah Sumatera Utara. (2) Adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. (3) Adanya hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru pada SMP Negeri di kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah Sumatera Utara. (4) Adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. (5) Adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru pada SMP Negeri di kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah Sumatera Utara.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Raden Bambang Sumarsono dalam jurnal Manajemen Pendidikan Volume 23, Nomor 6, September 2012 menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dengan kinerja guru SMAN Kota Malang”. Hal ini berarti peningkatan iklim sekolah, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru SMAN Kota Malang. Sedangkan kesimpulan khusus yang diperoleh adalah: (1) kondisi iklim SMAN Kota Malang kategori sedang, tingkat komitmen organisasi SMAN Kota Malang kategori sedang, dan tingkat kinerja guru SMAN Kota Malang sedang; (2) terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru SMAN Kota Malang. Hal ini berarti bahwa peningkatan kondisi iklim sekolah akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru SMAN Kota Malang; (3) terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru SMAN Kota Malang. Hal ini berarti bahwa peningkatan komitmen organisasi akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru SMAN Kota Malang; dan (4) terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru SMAN Kota Malang. Hal ini berarti bahwa peningkatan kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru SMAN Kota Malang.

- 10.** Penelitian yang dilakukan oleh Firman Ashadi dalam jurnal Manajemen Pendidikan Volume 23, Nomor 6, September 2012 menyimpulkan bahwa a) insentif yang diterima oleh guru SMP Swasta se-Kecamatan Blimbing Kota Malang tergolong tinggi; b) motivasi kerja guru SMP Swasta se-Kecamatan Blimbing Kota Malang tergolong tinggi; c) aktivitas pembelajaran di SMP Swasta se-Kecamatan Blimbing Kota Malang tergolong tinggi; d) ada hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dan aktivitas pembelajaran di SMP Swasta se-Kecamatan Blimbing Kota Malang; e) terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan aktivitas pembelajaran di SMP Swasta se-Kecamatan Blimbing Kota Malang; f) terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja guru di SMP Swasta se-Kecamatan Blimbing Kota Malang; g) ada hubungan yang signifikan antara insentif, motivasi dan aktivitas pembelajaran di SMP Swasta se-Kecamatan Blimbing Kota Malang.
- 11.** Artikel yang berjudul Daya Kepemimpinan Rabbani Pengetua Sekolah Menengah Kebangsaan Agama (SMKA), oleh Hailan Salamun dalam Jurnal Internasional Manajemen Pendidikan Vol 4, No 02 2010. Dalam penelitian ini menunjukkan pengetua atau kepala sekolah mempersepsikan tahap kepemimpinan mereka tinggi, sementara guru-guru mempersepsikan kepemimpinan pengetua atau kepala sekolah pada tahap sederhana tinggi.
- 12.** Artikel yang berjudul Perspektif Al-Qur'an dan Undang-Undang Tentang Guru Profesional oleh Wasehudin dalam TARBAWY: Indonesian Journal of Islamic Education – Vol. 5, No.1 (2018). Perspektif Al-Qur'an, khususnya dalam Surat Ali Imran: 159, menyatakan bahwa guru dikatakan profesional apabila ia mampu menguasai materi dan metodologi secara bersamaan. Keduanya tidak bisa dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Selain daripada itu guru dikatakan professional manakala ia menjadikan role model (uswah hasanah) yang harus digugu dan ditiru baik ketika ia berada dalam lingkungan institusi pendidikan maupun dalam lingkungan masyarakat dimana ia tinggal dan berinteraksi.
- 13.** Artikel yang berjudul Women's Leadership in Islamic Perspective (Kepemimpinan Wanita dalam Pandangan Islam) oleh Ilda Hayati dalam AJIS: Academic Journal in Islamic Studies. Vol,1 No 2 2016. Keberadaan hadits Nabi

yang menyatakan: “tidak akan berhasil sebuah orang-orang yang menyerahkan urusan mereka kepada perempuan ”, telah memicu perdebatan serius di antara umat Islam. Ini menyangkut tentang legalitas seorang wanita sebagai pemimpin publik. Perlawanan kelompok yang menolak berbanding lurus dengan kelompok yang tidak ditanyai tentang gender sebagai pemimpin. Berbeda sudut pandang di antara khilafiyah menyebabkan perbedaan. Selain meninjau keaslian hadits di atas, artikel berikut ini menjelaskan keragaman pendapat ulama tentang kepemimpinan perempuan.

14. Artikel yang berjudul *Motivasi Kerja: Studi Indiegogenous Pada Guru Bersuku Jawa di Jawa Tengah* oleh Algon Ariyiliyanto mengatakan bahwa : Faktor-faktor yang menurunkan motivasi kerja antara lain 1) kesehatan menurun; 2) faktor pekerjaan; 3) faktor penghasilan; 4) manajemen sekolah dan hubungan dengan rekan kerja; 5) permasalahan dan kemampuan pribadi. Dan 79,37% responden menganggap bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja, sementara 75,74% responden menganggap bahwa motivasi kerja yang rendah akan membuat kinerja menurun.
15. Artikel yang berjudul “The effects of distributed leadership on teacher professionalism: The case of Korean middle schools” oleh Young Hyeo Joo. ini menyelidiki hubungan struktural antara kepemimpinan terdistribusi dan guru profesionalisme dan bagaimana ia dimediasi oleh efikasi guru kolektif , profesional learning community , dan kepuasan kerja guru . Analisis struktural data dari 2655 guru dari 150 sekolah menengah di Korea mengungkapkan hal berikut: 1) didistribusikan kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap guru profesional; 2) Distribusi Kepemimpinan secara tidak langsung dan signifikan mempengaruhi guru profesional yang dimediasi oleh efikasi guru kolektif, komunitas pembelajaran profesional, dan kepuasan kinerja guru; dan 3) efek dari tiga mediator juga menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya internal seorang individu organisasi sekolah sendiri berkontribusi untuk mengembangkan profesional guru dan seringkali tergantung pada staf sekolah meningkatkan prestasi siswa dan mengembangkan kapasitas organisasi sekolah.

- 16.** Artikel yang berjudul “Transformational Leadership Of School Principals And Organizational Health Of Primary School Teachers In Malaysia” oleh Anantha Raj A. Arokiasamy dkk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat praktik kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah di sekolah dasar nasional di distrik Kinta Selatan, Perak, Malaysia. Keempat dimensi transformasional kepemimpinan yang dipelajari adalah pertimbangan individu, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional dan pengaruh ideal. Studi ini juga melihat tingkat kepuasan kerja guru serta hubungannya dengan praktik kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah dasar nasional '. Responden terdiri dari 275 guru yang dipekerjakan di 12 sekolah dasar di Indonesia distrik Kinta Selatan, Perak. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan SPSS versi 20.0. Analisis deskriptif dan Pearson Koefisien Korelasi digunakan untuk menganalisis kekuatan hubungan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah 'di distrik Kinta Selatan, Perak adalah moderat dan kepuasan kerja guru sekolah dasar 'di bawah memuaskan dengan hubungan yang signifikan antara tingkat kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa kepala sekolah harus memastikan bahwa kinerja kepemimpinan mereka selalu tetap tinggi untuk memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru sekolah dasar.
- 17.** Artikel yang berjudul “Correlation between cultural perceptions, leadership style and ICT usage by school principals in Malaysia” oleh Anantha Raj A. Arokiasamy, Abdul Ghani Kanesan bin Abdullah dan Aziah Ismail. Makalah ini menyelidiki sejauh mana kepala sekolah menengah menggunakan komputer di Malaysia dan faktor-faktor yang ditentukan terkait dengan tingkat penggunaan komputer oleh kepala sekolah (Persepsi budaya dan gaya kepemimpinan kepala sekolah). Laporan awal juga menyoroti analisis dari data dasar yang dikumpulkan 520 kepala sekolah menengah di negara bagian Selangor dan Wilayah Persekutuan, Malaysia. Temuan menunjukkan sekolah itu kepala sekolah menggunakan komputer untuk keperluan pengajaran dan administrasi dan mereka memiliki kompetensi moderat dalam computer aplikasi dan menghabiskan

beberapa kali seminggu bekerja di komputer mereka. Juga, persepsi budaya dan kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi signifikan pada tingkat penggunaan komputer oleh kepala sekolah. Diperkirakan bahwa data yang diperoleh dari penelitian akan buka jalur penyelidikan baru tentang peran penting pemimpin sekolah dalam adopsi TIK dan akan berkontribusi dalam pengambilan keputusan kebutuhan perkembangan masa depan karena lebih banyak akan diketahui tentang kesiapan mereka untuk perubahan. Oleh karena itu, pembuat kebijakan harus merancang program pengembangan profesional, seperti studi kepemimpinan, untuk mengajarkan komponen kepemimpinan transformasional; pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual dan pertimbangan individu untuk administrator masa depan.

- 18.** Artikel yang berjudul “Creative leadership strategies for primary school principals to promote teachers’ creativity in Guangxi, China” oleh Qingling Zhang, dkk. Tujuan dari penelitian ini adalah 1) untuk menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman terhadap kepemimpinan kreatif kepala sekolah dasar untuk mempromosikan guru kreativitas di Guangxi, Cina dan 2) untuk mengembangkan strategi kepemimpinan kreatif untuk sekolah dasar kepala sekolah untuk mempromosikan kreativitas guru di Guangxi, Cina. Penelitian itu beragam metode penelitian dan melibatkan sampel 106 sekolah dan 636 kepala sekolah dan guru. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan evaluasi strategis bentuk kesesuaian dan kelayakan. Data dianalisis dengan rata-rata, standar deviasi dan PIN dimodifikasi. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut: 1) kekuatan adalah memfasilitasi potensi kreatif setiap guru; kelemahannya adalah pembentukan dan memfasilitasi tim guru kreatif yang dinamis dan mempromosikan budaya inovasi sekolah masing-masing. Kebijakan politik dan pemerintah sebagai peluang dan ekonomi, aspek sosial-budaya dan teknologi dianggap sebagai ancaman. 2) Tiga utama strategi dikembangkan termasuk (i) untuk mengembangkan kepemimpinan kreatif kepala sekolah di Indonesia memfasilitasi kreativitas tim guru untuk mendorong kreativitas siswa; (ii) berkembang kepemimpinan kreatif kepala sekolah dalam mempromosikan budaya inovasi yang mendorong kreativitas individu dan tim guru untuk

menumbuhkan kreativitas siswa; dan (iii) untuk berkembang kepemimpinan kreatif kepala sekolah dalam memfasilitasi kreativitas individu setiap guru untuk menumbuhkan kreativitas siswa.

19. Artikel yang berjudul “The Importance of Motivation Theories in Terms Of Education Systems” oleh Tugba Turabik dan Gulsun Atanur Baskan. Mereka menyimpulkan ada fakta bahwa orang-orang tetap hidup baik lembaga swasta maupun publik, pekerja perlu bekerja dengan kinerja penuh mereka untuk melanjutkan pekerjaan dengan lancar dan tanpa gangguan. Ini hanya dapat diberikan ketika pekerja berada mau melakukan pekerjaan. Membuat pekerja "ingin melakukan pekerjaan", menyatakan "untuk memotivasi" mereka dengan cara. Karena itu, manajer lembaga swasta dan publik harus diberikan kesadaran akan konsep motivasi. Di tahun sebelumnya, peneliti telah mengembangkan banyak teori tentang motivasi. Teori hari demi hari menawarkan kepada manajer lebih banyak petunjuk tentang motivasi orang. Tugas manajer adalah menemukan metode yang sesuai berdasarkan kiat untuk memotivasi para pekerja. Situasi ini juga berlaku untuk organisasi pendidikan yang memainkan peran penting untuk pembangunan dari komunitas. Organisasi pendidikan memiliki kepentingan yang cukup penting bagi negara. Memang, studi tentang hubungan antara pendidikan dan pembangunan juga menunjukkan bahwa pendidikan memiliki peran penting dalam pembangunan negara (Psacharopoulos dan Woodhall, 1985; Hanushek dan Kimko, 2000). Pekerja harus diberi hak Pentingnya yang bekerja di semua tingkatan dalam jenis organisasi penting ini. Motivasi yang baik dari para pekerja memberikan operasi yang berkualitas dan efisien untuk organisasi-organisasi ini. Dalam hal ini, seluruh manajer pendidikan dari Menteri Pendidikan kepada kepala sekolah memiliki peran penting. Orang-orang ini diharapkan mengenali berbagai aspek pekerja dari organisasi pendidikan mengidentifikasi kebutuhan mereka dan menentukan motivasi mereka kondisi dan menyediakan kondisi ini dalam terang penelitian ilmiah dalam dan luar negeri. Contohnya, motivasi pekerja pendidikan, bekerja di tempat-tempat di mana pendidikan diberikan dalam kondisi yang sulit, bisa ditentukan dan lebih banyak kinerja kerja dapat dicapai karena motivasi ini terpenuhi. Penghargaan berhasil pekerja dengan baik akan menyediakan mereka

untuk mempertahankan pekerjaan mereka dengan motivasi tinggi. Administrator sekolah bisa jadi diinformasikan tentang bagaimana memotivasi para guru. Memberikan motivasi bagi tenaga kependidikan akan meningkatkan efisiensi pendidikan dan kualitas siswa juga; siswa-siswa ini akan menjadi pekerja yang berkualitas. Pembangunan negara akan diberikan dengan kualifikasi pekerja yang mengambil bagian dalam institusi publik dan swasta. Dengan demikian, motivasi dapat dianggap sebagai keuntungan di level makro.

20. Artikel yang berjudul “Successful and proactive e-learning environment fostered by teachers’ motivation in technology use” oleh Ivana Ogrizek Biškupić. Makalah ini menekankan masalah dalam lingkungan e-learning dengan fokus khusus pada peran profesor dalam memberikan kualitas hasil pembelajaran. Selain itu, kami fokus pada tingkat profesor literasi informasi dan peran serta pentingnya menyediakan kemampuan belajar sistem dan proaktif siswa. Dalam lingkungan belajar yang berpusat pada siswa, kita perlu menyediakan level yang sama diperlukan kondisi dalam mencapai hasil pembelajaran. Oleh karena itu kami menganalisis prediktor yang menjadi mediator dalam proses e-learning (guru) perlu menyediakan untuk membuat, mengevaluasi, menyebarluaskan dan mendistribusikan bahan dan instruksi pembelajaran. dalam makalah ini kami menganalisis sistem e-learning dengan 3636 pengguna dan 238 kursus pada tingkat pendidikan yang lebih tinggi (lulusan profesional dan studi sarjana). Selama sembilan tahun terakhir kami telah mencapai tingkat tinggi penggunaan teknologi e-learning tetapi masih menghadapi ketidakpuasan siswa dan kurangnya motivasi berasal dari kuantitas dan kualitas isi kursus. Dalam makalah sebelumnya yang kita miliki menulis tentang penelitian yang dilakukan pada literasi informasi siswa yang diuji pada platform Moodle di dua pendidikan tinggi institusi di Kroasia. Dalam makalah ini dan penelitian lain yang relevan kami telah melihat ketidakpuasan siswa dengan e-learning moderator (guru). Selain itu, dalam kuesioner jaminan kualitas tahunan siswa mengenali masalah yang sama; yaitu sebagian besar para guru tidak memberikan tingkat kompetensi informasi yang diharapkan terkait dengan kebutuhan isi kursus. Murid-murid menunjukkan bahwa motivasi mereka berkorelasi dengan motivasi guru dan kontribusi mereka

terhadap kelas dan penggunaan e-learning teknologi secara umum. Analisis kami menunjukkan bahwa lebih dari 2/3 guru tidak memperbarui kelas mereka dengan informasi baru tentang bidang yang mereka ajarkan dan abaikan minat siswa dalam proses e-learning. Dalam tulisan ini kami menganalisis prediktor untuk masalah dengan mediator dan persepsi mereka tentang pentingnya belajar seumur hidup dan pendekatan pengajaran mereka terhadap penduduk asli digital di web 2.0 lingkungan. Mencari faktor motivasi dan kondisi guru dan siswa untuk mencapai e-learning yang berhasil, kami telah menganalisis berbagai parameter. Dua di antaranya adalah kuesioner online, satu untuk guru dan satu untuk siswa. Pertanyaan ditujukan untuk mendapatkan jawaban apakah e-course mereka berhasil, menarik, dan melakukannya mendorong kreativitas. Secara umum, respons keduanya dikonfirmasi positif. Di sisi lain, standar deviasi tanggapan mereka menunjukkan ketidakkonsistenan dalam jawaban, dan kami dimulai dengan analisis terperinci dari isi semua program di LMS Baltazar. Data menunjukkan bahwa kinerja e-course dianggap sebagai publikasi apa pun yang ada hubungannya dengan proses pendidikan, seperti hasil tes dll. apalagi sistem e-learning telah berubah menjadi tidak lebih dari repositori umum. Penulis menyimpulkan bahwa kemampuan LMS tidak digunakan secara memadai; secara kualitatif dan kuantitatif dan tidak ada guru tidak ada siswa yang menyadarinya. Penulis juga menyimpulkan bahwa dorongan untuk kinerja e-learning yang lebih tinggi pertama-tama harus berasal dari institusi (Kebijakan kelembagaan), persyaratan yang tepat, pelatihan wajib, dan pengukuran konten e-course permanen dan kinerjanya. Kedua, kita harus bekerja untuk mendorong motivasi internal guru untuk lebih aktif dalam penggunaan LMS dan juga mengembangkan kesadaran habilitasi profesional mereka melalui pengajaran di lingkungan elektronik. Habilitasi profesional guru-guru HE harus mewajibkan investasi dalam delapan kompetensi utama untuk seumur hidup belajar menurut undang-undang UE 2006 dan khususnya kami anggap penting secara permanen menumbuhkan informasi pengembangan keterampilan literasi dan kesadaran akan pentingnya.

21. Artikel yang berjudul “A possible explanatory model for the relationship between

teaching motivation and job satisfaction” oleh Valerica Anghelache. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kemungkinan korelasi yang mungkin ada antara kepuasan kerja dan motivasi karir mengajar guru. Ini adalah penelitian empiris tanpa manipulasi eksperimental, yang dilakukan pada tahun ajaran 2012-2013, pada sampel 150 subjek, guru dari berbagai sekolah di Galati, Romania. Hasil parsial yang diperoleh menunjukkan kurangnya korelasi antara motivasi dan kepuasan kerja. Secara umum, guru membutuhkan tingkat motivasi awal yang tinggi, tetapi pada waktunya, kepuasan kerja cenderung menurun. Kita dapat mengatakan bahwa hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja terbalik. Para guru memiliki harapan profesional tertentu, tetapi jika harapan ini tidak tercapai, kepuasan kerja menurun.

22. Artikel yang berjudul “Promoting Self-Confidence, Motivation and Sustainable Learning Skills in Basic Education” oleh Ortiz-Ordoñez, Juan Carlos dkk. Penelitian ini membahas tuntutan pembelajaran pada individu semakin meningkat, konsep pendidikan dasar belum hilang ini dimasukkan ke dalam akun dan yang bukan merupakan konten atau kelompok sasaran tertentu. Pertanyaan utama untuk dievaluasi. Oleh karena itu proyek, kompetensi dasar apa yang diperlukan untuk berpartisipasi dalam masyarakat Eropa, dan bagaimana bisa mereka diperoleh secara berkelanjutan. Dalam jangka waktu dua tahun, proyek Be (coming) European (BeE) mengembangkan komprehensif konsep lokakarya untuk staf dalam pendidikan dasar yang akan disesuaikan dengan berbagai kelompok sasaran, konten bidang dan pengaturan pendidikan. Konsep ini akan memberikan dukungan kepada guru pendidikan dasar dalam mempromosikan mereka kepercayaan diri siswa, keterampilan belajar, dan motivasi belajar. Pada awal proyek, dilakukan analisis mengenai konsep dan pendidikan dasar yang ada kompetensi yang diperlukan di tujuh negara yang berbeda. Temuan teoritis ini mengarah pada konsep lokakarya untuk staf kependidikan. Ini kemudian diuji dan dievaluasi dalam lokakarya percontohan di tiga proyek yang berbeda lembaga mitra. Karena kolaborasi yang erat dengan guru dan peserta didik, pekerjaan ini harus dipertimbangkan.

23. Artikel yang berjudul “Motivation and social aspects of competence-based

learning process “ oleh Oleg Zaikin. Penelitian ini membahas aspek motivasi dan sosial sebagai interaksi antara guru dan siswa sangat penting untuk proses pembelajaran berbasis kompetensi dalam lingkungan Pembelajaran Jarak Jauh Terbuka, dan tujuan dalam artikel ini adalah untuk mengembangkan model interaktif untuk mengelola motivasi antar peserta proses. Artikel tersebut memuat konsep pengembangan model motivasi yang ditujukan untuk mendukung kegiatan dan kerja sama siswa dan guru. Struktur model motivasi dan asumsi formal adalah disajikan. Model yang diusulkan merupakan formalisasi teoretis dari situasi baru, ketika seorang guru dan siswa berada berkewajiban untuk menguraikan konten repositori materi didaktik sesuai dengan persyaratan kompetensi. Itu Metode matematika, berdasarkan teori permainan dan simulasi disarankan. Kondisi untuk menggunakan simulasi dalam model adalah dianalisis dalam dua kasus simulasi.

24. Artikel yang berjudul “Culture of nursing school: students’ perceptions” oleh Filiz Kantek. Dalam penelitian ini, persepsi budaya sekolah di antara siswa yang terdaftar di sekolah keperawatan adalah diselidiki. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yang dilakukan dengan partisipasi 625 siswa yang terdaftar di empat sekolah yang menawarkan pendidikan keperawatan. "Formulir informasi pribadi" dan "skala budaya sekolah" digunakan untuk pengumpulan data. Itu Temuan mengungkapkan bahwa hubungan kategori instruktur-siswa dari skala ($X = 2,04$) adalah budaya yang paling positif karakteristik untuk siswa. Juga diamati bahwa persepsi siswa berbeda sehubungan dengan sekolah ($p < 0,05$) dan ada korelasi positif antara kepuasan siswa tentang sekolah mereka dan persepsi mereka tentang budaya sekolah. Studi ini ditetapkan bahwa persepsi siswa tentang budaya sekolah berkontribusi positif terhadap kepuasan mereka dengan sekolah; oleh karena itu merawat siswa . Persepsi budaya sekolah harus ditingkatkan. Dalam studi masa depan, faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi mahasiswa keperawatan budaya sekolah harus menjadi ujian yang lebih rinci.
25. Artikel yang berjudul “Effect of Academic Culture in Administration of Private School to be ready to Asian Economic Community (AEC)” oleh Ganratchakan Ninlawan. Tujuan dari penelitian ini dapat dibagi dalam dua poin berikut yaitu 1) untuk mempelajari tentang manajemen budaya akademik sekolah swasta bersiap

untuk mendekati Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) sesuai dengan ukuran, dan 2) untuk belajar akademik manajemen efek budaya dalam hal persiapan untuk mendekati MEA. Sampel penelitian adalah eksekutif dan guru sekolah swasta di bawah distrik ke-2 Area Layanan Pendidikan Dasar (PESA) di provinsi Nonthaburi dengan total populasi 400 orang. Kuesioner digunakan sebagai instrumen penelitian dengan validitas dan reliabilitas konten di (α) 0.94-0.96. Statistik penelitian yang digunakan dalam analisis ini adalah frekuensi, persentase, rata-rata, standar deviasi, ANOVA satu arah, dan analisis korelasi Pearson. Temuan penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara budaya akademik dan manajemen agar siap untuk mendekati MEA dalam lima dimensi berada di tingkat menengah dan berkorelasi dalam arah yang sama.

26. Artikel yang berjudul “The Development of Ecological Culture of Students in the Design and Creative Activity” oleh Asafova, Elena V. Dalam makalah ini, kami mempelajari bagaimana desain dan tugas-tugas kreatif dalam basis interdisipliner diarahkan untuk menyoroti masalah lingkungan, mempengaruhi perubahan budaya ekologi siswa yang terdaftar di berbagai program pendidikan. Pentingnya pengembangan budaya ekologis di sekolah menengah ditentukan oleh relevansi kompetensi lingkungan lulusan, yang ditakdirkan untuk dijalankan kegiatan profesional mempertimbangkan keamanan lingkungan yang diperlukan untuk "pembangunan berkelanjutan" dari masyarakat. Penanya membantu untuk mengungkapkan perbedaan dalam sikap terhadap lingkungan siswa dari berbagai program pendidikan dan untuk menunjukkan bahwa perilaku yang bijaksana lingkungan ada di tingkat menengah dan bawah bagi kebanyakan dari mereka. Ketika disertakan dalam desain dan kegiatan kreatif sesuai dengan konteks pelatihan mengatur peningkatan budaya lingkungan siswa.
27. Artikel yang berjudul “Culture and financial literacy: Evidence from a within-country language border” oleh Martin Brown. Peneliti mempelajari efek budaya pada literasi keuangan dengan membandingkan siswa sekolah menengah di sepanjang perbatasan bahasa Jerman-Perancis di Swiss. Peneliti menemukan bahwa siswa di wilayah berbahasa Perancis memiliki tingkat melek finansial yang lebih rendah daripada siswa di wilayah berbahasa Jerman. Perbedaan dalam

melek finansial di seluruh kelompok bahasa lebih kuat untuk siswa asli dan siswa tunggal daripada siswa imigran dan siswa dwibahasa. Ini mendukung hipotesis bahwa perbedaan budaya yang melekat dan bukannya heterogenitas yang tidak teramati dalam sekolah mendorong pengaruhnya. Analisis mediasi menunjukkan bahwa kesenjangan budaya dalam literasi keuangan terkait dengan perbedaan sistematis dalam sosialisasi keuangan di seluruh kelompok bahasa. Siswa di wilayah berbahasa Jerman lebih cenderung menerima uang saku pada usia dini, dan lebih cenderung memiliki akses independen ke rekening bank daripada siswa di wilayah berbahasa Perancis.

28. Artikel yang berjudul “Emotional Intelligence and Job Performance: A Study Among Malaysian Teachers” oleh Sistem pendidikan di seluruh dunia dengan cepat mengalami perubahan dan reformasi, yang berdampak pada kinerja guru. Meskipun ada perubahan-perubahan ini, diskusi tentang cara memprediksi kinerja guru adalah rumit dan tetap sulit untuk dievaluasi. Pelajaran ini mengatasi kesenjangan dalam literatur dengan menyelidiki peran kecerdasan emosional dalam kinerja guru. Pelajaran ini menganalisis hubungan antara kecerdasan emosi yang terdiri dari empat dimensi: regulasi diri, kesadaran diri, motivasi diri dan keterampilan sosial (manajemen hubungan) dan kinerja pekerjaan. Responden adalah 212 guru di 6 sekolah menengah di Kedah. Data dikumpulkan melalui survei kuesioner dan korelasi yang signifikan muncul dari data antara emosional kecerdasan dan kepuasan kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini berkontribusi pada literatur kecerdasan emosional dengan memberikan makna implikasi manajemen terhadap administrator sekolah dan sistem pendidikan tinggi Malaysia.
29. Artikel yang berjudul “Relationship of Internet self-efficacy and online search performance of secondary school teachers” oleh Agnese Karaseva. Penelitian metode campuran eksplorasi ini bertujuan untuk menguji hubungan antara persepsi self-efficacy internet guru sekolah menengah dan aspek vital dari e-skill untuk masyarakat pengetahuan, yaitu, kinerja pencarian informasi online. Enam belas guru humaniora, sains dan matematika) diwawancarai tentang efikasi diri Internet mereka, dan kemudian sepuluh di antaranya selesai sebelas tugas

pencarian online yang telah ditetapkan. Hasilnya menunjukkan bahwa persepsi efikasi diri Internet guru tidak berkorelasi dengan kinerja pencarian mereka yang sebenarnya juga tidak terkait dengan strategi pencarian yang diterapkan guru. Guru terlalu banyak memperkirakan kesulitannyatugas pencarian sebelum memulai pencarian. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan implikasi untuk pelatihan guru in-service .

- 30.** Artikel yang berjudul “Analysis of the Indicator's Performance to Predict Indonesian Teacher Engagement Index (ITEI) using Artificial Neural Networks” oleh Sucianna Ghadati Rabiha dan Sasmoko. Penelitian terkait Indeks Keterlibatan Guru Indonesia (ITEI) masih terus dikembangkan untuk mendapatkan akurasi prediksi yang lebih baik. Di penelitian ini kami melakukan analisis menggunakan pendekatan Neural Network untuk menentukan kinerja setiap dimensi yang diperoleh dari database ITEI. Nilai Root Mean Square Error dihasilkan saat menggunakan variabel dalam dimensi yang terkait dengan Kebangsaan Karakternya cukup rendah, yaitu 0,151, dengan korelasi 0,906 dan waktu eksekusi 13-an. Selain itu, Karakter Kebangsaan Dimensi memperoleh prediksi kinerja yang sangat baik bila dikombinasikan dengan Dimensi Pendidikan Positif. The Square Errors Nilai Root Mean dapat dikurangi menjadi 0,102 dengan waktu eksekusi 8s. Hasil analisis ini akan digunakan sebagai dasar untuk pengembangan Aplikasi ITEI di masa depan sehingga Profil Guru yang dihasilkan dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan kebijakan dan strategi kinerja dan keterlibatan guru di lingkungan sekolah.
- 31.** Artikel yang berjudul “Social skills for the teaching performance in Chile: perceptions of teachers and principals” oleh Carmen Paz Tapia-Gutierrez dan Sixto Cubo-Delgado. Tujuan penelitian adalah untuk mengeksplorasi makna konsep "keterampilan sosial" dari perspektif kepala sekolah dan guru yang memiliki peran dalam konteks pendidikan. Menggunakan desain deskriptif, teknik jaringan semantik alami diterapkan untuk kenyamanan sampel dari 81 subjek dari wilayah Araucania-Chili. Hasil melaporkan bahwa definisi konsep dibentuk oleh: keterampilan percakapan, koeksistensi, empati dan solidaritas. Disimpulkan bahwa keterampilan yang diidentifikasi bermanfaat bagi generasi lingkungan

yang sesuai untuk pembelajaran dan diubah menjadi sumber daya yang berharga untuk memperkuat pelatihan siswa.

32. Artikel yang berjudul “Supervision and appraisal of foreign language teachers’ Performance” oleh Paula Vinhais dan Marta Abelha. Mengajar tidak hanya tindakan sistemik dan pembelajaran yang berorientasi tetapi juga inti dari penilaian profesional guru. Dengan demikian, masalah pernyataan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan yang dibentuk Guru Bahasa Asing antara pengajaran, pengawasan dan penilaian kinerja profesional melalui observasi kelas. Melalui penelitian kualitatif, perspektif supervisi yang berlaku dalam pengajaran Bahasa Asing, didasarkan pada melanjutkan pengembangan profesional, praktik reflektif dan hubungan teman sebaya, membuktikan pentingnya keduanya praktik pengajaran yang inovatif dan penilaian kinerja yang berkelanjutan atas dua formal yang dipaksakan secara hukum saat observasi kelas per siklus evaluasi, pada saat penelitian ini dilakukan.
33. Artikel yang berjudul “The Influence of Principal Leadership, School Culture through Motivation on Junior High School Teacher Performance” oleh Erna Widiyanti dkk, Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Ada juga pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pembelajaran melalui aktivitas motivasi. Ada pengaruh langsung dari budaya sekolah terhadap kinerja guru. Ada pengaruh tidak langsung budaya sekolah terhadap kinerja belajar melalui aktivitas motivasi. Ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru. Untuk mengatasi masalah kinerja guru yang berkaitan dengan masalah internal, upaya dari lembaga pendidikan, guru, dan kepala sekolah diperlukan dengan mengubah program kebijakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan untuk memiliki kepemimpinan yang efisien dan efektif, melakukan pendelegasian tugas yang berfokus pada proses belajar dan hasil belajar siswa.

Setelah memperhatikan beberapa penelitian yang sudah disebutkan di atas, penulis sangat tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Dan Budaya Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model**

Medan”.

C. Kerangka Berfikir

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja

Pengertian kepemimpinan menurut Stoner dalam Wahjosumijdo (1999 :17) adalah karakteristik seorang pemimpin di dalam membimbing dan mengarahkan seseorang dan sekelompok orang untuk bekerja secara ikhlas dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Selanjutnya menurut Robbins dalam Wahjosumijdo (1996:17) ke pemimpin adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan tertentu.

Wahjosumidjo (2002:83), mengartikan bahwa, “kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah kemampuan seorang kepala sekolah memimpin suatu sekolah yang mendukung keberhasilan kegiatan belajar mengajar, oleh sebab itu kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru.

2. Pengaruh motivasi dengan kinerja

Kata motivasi berasal dari bahasa latin “movere” yang berarti “bergerak” yang dimaksudkan sebagai “bergerak untuk maju. Hasibuan (1991:183) menjelaskan motivasi sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapainya tujuan organisasi. Siagian (1980:128) mengartikan motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor dari dalam diri manusia yang dapat berupa sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan, dan cita-cita. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor dari luar diri manusia. Faktor ini dapat berupa gaya kepemimpinan seorang atasan, dorongan bimbingan seseorang, perkembangan situasi dan sebagainya.

Johanes Papu dalam Ambarita, dkk (2014:181) mengemukakan ada 6 hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

- a) Tujuan, visi, misi, dan tujuan yang jelas akan membantu seseorang dalam bekerja.
- b) Tantangan, ketika dihadapkan pada suatu tantangan, secara naluri manusia akan melakukan suatu tindakan untuk menghadapi tantangan tersebut atau menghindar. Jadi, dalam banyak kasus tantangan yang ada merupakan suatu rangsangan untuk mencapai kesuksesan. Dengan kata lain tantangan tersebut justru merupakan motivator, dan demikian tidak semua pekerjaan selalu menghadirkan tantangan.
- c) Keakraban, suatu tim kerja yang sukses, biasanya ditandai dengan sikap keakraban satu sama lain, setia kawan dan merasa senasib sepenanggungan.
- d) Tanggungjawab, secara umum, setiap orang akan terstimulasi ketika diberi suatu tanggungjawab.
- e) Kesempatan untuk maju, setiap orang akan melakukan banyak cara untuk dapat mengembangkan diri, mempelajari konsep dan keterampilan baru, serta melangkah menuju kehidupan yang lebih baik.
- f) Kepemimpinan, tidak dapat dipungkiri bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang berperan penting dalam mendapatkan komitmen dari anggota lain. Kepemimpinan berperan dalam menciptakan kondisi yang kondusif bagi tim untuk bekerja dengan tenang dan harmonis.

3. Pengaruh budaya sekolah dengan kinerja

Owens (1991: 171) mendefinisikan budaya sebagai pandangan hidup, nilai-nilai dan norma-norma yang mempersatukan suatu masyarakat. Sementara Edward B. Taylor (Linton, 1994:18) mengemukakan bahwa kebudayaan adalah suatu keseluruhan yang kompleks dari pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat-istiadat, serta kemampuan-kemampuan dan kebiasaan lainnya yang diperoleh manusia sebagai anggota masyarakat.

Secara lebih singkat, Nasution (1993:72) mengemukakan bahwa budaya sekolah adalah pola kelakuan, norma-norma yang berlangsung dalam kehidupan sekolah dan yang diharapkan masyarakat. Dengan demikian budaya organisasi sekolah adalah nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, harapan dan norma-norma, pikiran-pikiran atau ide-ide yang dibentuk dalam perjalanan panjang sekolah dan diyakini sebagai pedoman dalam berperilaku bagi warga sekolah terutama dalam memecahkan masalah internal dan eksternal sekolah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor nilai-nilai, norma-norma, kebiasaan-kebiasaan yang ada di lingkungan sekolah yang mendukung keberhasilan kegiatan belajar mengajar, oleh sebab itu budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan.

4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi dan Budaya Madrasah Terhadap Kinerja Guru

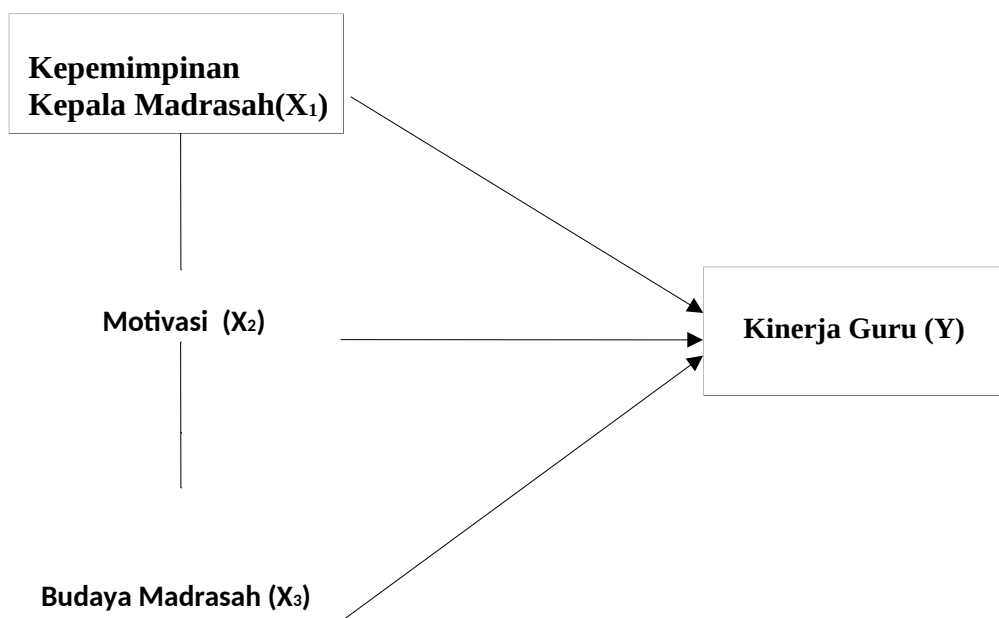
Wahjosumidjo (2002:83), mengartikan bahwa, “kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah kemampuan seorang kepala sekolah memimpin suatu sekolah yang mendukung keberhasilan kegiatan belajar mengajar, oleh sebab itu kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor dari dalam diri manusia yang dapat berupa sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan, dan cita-cita. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor dari luar diri manusia. Faktor ini dapat berupa gaya kepemimpinan seorang atasan, dorongan bimbingan seseorang, perkembangan situasi dan sebagainya.

Owens (1991: 171) mendefinisikan budaya sebagai pandangan hidup, nilai-nilai dan norma-norma yang mempersatukan suatu masyarakat. Secara lebih singkat, Nasution (1993:72) mengemukakan bahwa budaya sekolah adalah pola kelakuan, norma-norma yang berlangsung dalam kehidupan sekolah dan yang diharapkan masyarakat. Dengan

demikian budaya organisasi sekolah adalah nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, harapan dan norma-norma, pikiran-pikiran atau ide-ide yang dibentuk dalam perjalanan panjang sekolah dan diyakini sebagai pedoman dalam berperilaku bagi warga sekolah terutama dalam memecahkan masalah internal dan eksternal sekolah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor nilai-nilai, norma-norma, kebiasaan-kebiasaan yang ada di lingkungan sekolah yang mendukung keberhasilan kegiatan belajar mengajar, oleh sebab itu budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disusun kerangka berpikir seperti t ampak pada Gambar 2.1 :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

X₁ \Rightarrow Y : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah
Terhadap Kinerja Guru,

X₂ \Rightarrow Y : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru,

$X_3 \implies Y$: Pengaruh Budaya Madrasah Terhadap Kinerja Guru,

$X_1, X_2 \text{ dan } X_3 \implies Y$: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi, dan Budaya Madrasah Terhadap Kinerja Guru.

D. Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan kajian teori di atas maka dapatlah ditetapkan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan.
4. Terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan budaya madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini bertempat di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan yang terletak di jalan Williem Iskandar No. 7A Medan. Sedangkan waktu penelitian dimulai dari bulan Oktober 2019 sampai dengan bulan Mei 2020.

B. Metode Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan, maka penelitian ini menempatkan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan budaya sekolah serta kinerja guru sebagai variable independen.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu yang menekankan pada data-data statistika (Emzir, 2013:28). Menurut Sugiyono (2016:7) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tujuan pengumpulan data kuantitatif dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan, memperkuat, memperdalam, memperluas, memperlemah dan menggugurkan data kuantitatif yang telah diperoleh sebelumnya.

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dan sampel merupakan bagian terpenting yang terdapat dalam suatu penelitian. Sebab populasi dan sampel berhubungan langsung dengan penelitian itu sendiri. Populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas

objek/subjek penelitian yang memiliki kualitas dan kesimpulan (Suharsimi Arikunto, 2002:108).

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2016:117) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru yang aktif di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan yang berjumlah 149 guru.

b. Sampel

Populasi memiliki jumlah yang sangat besar, sehingga peneliti menggunakan sampel untuk memudahkan dalam pengolahan data penelitian. Sampel adalah sebagian obyek yang diteliti dan dianggap mampu mewakili seluruh populasi dan diambil dalam menggunakan tehnik tertentu. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016:118). Sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian.

Salah satu syarat yang harus dipenuhi diantaranya bahwa sampel harus diambil dari bagian populasi (Sukardi, 2013:54). Anggota sampel yang tepat digunakan menurut Sugiyono (2016:118) dalam penelitian tergantung pada tingkat kesalahan yang dikehendaki. Semakin besar jumlah sampel dari populasi yang diteliti, maka peluang kesalahan semakin kecil dan begitu juga sebaliknya.

Untuk penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian adalah guru-guru yang aktif di madrasah tersebut. Pengambilan jumlah responden menggunakan rumus Slovin (Husein Umar 2008:78) yang akan ditentukan oleh peneliti dengan persentase kelonggaran ketidaktelitian adalah sebesar 5%.

Besarnya sampel bisa dilakukan secara statistik maupun secara estimasi penelitian tanpa melupakan sifat representatifnya dalam artian sampel tersebut harus mencerminkan sifat dari populasinya. Untuk

menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

Rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Seluruh Populasi

e = Error Toleransi (taraf signifikansi sebesar 0,05)

Jika N = 149 orang, e = 0,05, maka perhitungan pengukuran sampel adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

$$n = \frac{149}{1 + 149 \times 0,05^2}$$

$$n = 108,56$$

Jumlah ukuran sampel adalah 108,56 yang dibulatkan menjadi 109 orang.

Tabel 3.1. Sampel Penelitian

No	Nama Madrasah	Populasi	Sampel
1.	MAN 2 Medan	149 orang	109 orang

D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang penting dalam kegiatan penelitian. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan data secara objekif dan akurat sesuai dengan keperluan penelitian. Data yang terkumpul kemudian akan di analisis berdasarkan acuan landasan teoritis, agar hasilnya berguna untuk hipotesis atau dalam pengambilan suatu keputusan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

1. Angket (Questionaries)

Angket atau yang sering disebut daftar pertanyaan dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau angket tertulis dengan menyertakan alternatif pilihan jawaban. Pertanyaan-pertanyaan tersebut diukur dengan menggunakan skala interval 1-5 atau yang disebut dengan skala likert. Kuisisioner ini akan dibagikan kepada seluruh guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. Skala likert ini dipandang tepat digunakan untuk mengukur kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan budaya organisasi .

Pada proses pengolahan data untuk menghitung masing-masing indikator, maka akan digunakan Skala Likert dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel.3.2 Tabel Skala Likert

1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sumber: Sugiyono,2015:168)

2. Proses Penyusunan Instrumen

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Jumlah Butir	No Butir
1.	Kinerja Guru (Y)	1. Menyusun rencana pembelajaran,	15	1 s/d 15
		2. Melaksanakan pembelajaran yang bermutu	10	16 s/d 25

		3. Menilai dan mengevaluasi hasil	4	26 s/d 29
		4. Memberi pengawasan	6	30 s/d 35
Jumlah Pertanyaan Variabel (Y)			35	
2.	Kepemimpinan Kepala Madrasah (X ₁)	1. Mengambil Keputusan	14	1 s/d 14
		2. Berkomunikasi	11	15 s/d 20
		3. Memberi motivasi	9	21 s/d 29
		4. Memberi pengawasan	6	30 s/d 35
Jumlah Pertanyaan Variabel (X₂)			35	
3.	Motivasi (X ₂)	1. Motivasi Finansial	10	1 s/d 10
		2. Motivasi non finansial	25	11 s/d 35
Jumlah pertanyaan Variabel (X₂)			35	
4.	Budaya Madrasah (X ₃)	1. Artefak	9	1 s/ d 9
		2. Nilai-nilai yang didukung (Espoused Values)	15	10 s/d 24
		3. Asumsi Dasar	11	25 s/d

		(Basic Assumption)		35
		Jumlah Pertanyaan Variabel (X_3)	35	
		Total Pertanyaan	140	

3. Uji Instrumen

Uji coba instrumen pada penelitian ini diadakan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. Banyak sampel sebanyak 30 orang yang diambil secara acak dan tetap memperhatikan ke terwakilan populasi yang tidak homogen yaitu pendidikan dan masa kerja. Dengan demikian keahlian dan karakteristik sampel ujicoba dan sampel penelitian dapat teruji dan handal.

a) Uji validitas

Menurut Saifuddin Azwar, Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Alat tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut(1997:5). Sementara menurut Suharsimi Arikunto, Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data yang hendak diteliti secara tepat(2006:168).

Uji validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item dengan mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0.3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0.3 maka item tersebut

dinyatakan tidak valid.

Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson product moment sebagai berikut :

$$r_{x,y} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = indeks korelasi pearson
- n = banyaknya sampel
- X = skor item pertanyaan
- Y = skor total item pertanyaan

Bila nilai signifikansi (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. Syarat minimum untuk dianggap satu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya ≥ 0.3 (Sugiyono, 2016 : 179). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0.3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

Pada penelitian ini, penghitungan uji validasi menggunakan rumus diatas dilakukan menggunakan SPSS 22.0. Hal ini dilakukan untuk mengurangi resiko tingkat kesalahan dalam penghitungan data yang diperoleh. Maka hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4. Hasil Validitas Data Seluruh Variabel

No	Variabel	Nomor item Valid	Nomor item tidak Valid
1	Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1)	2,5,6,7,8,9, 12, 13,15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35	1, 3,4,10,11,14,3 1

2	Motivasi (X2)	1, 2, 6, 7,8,10,11, 12, 13, 14, 15, 16, 17,19,22, 23, 25, 26, 27, 28, 29,30,32,33, 35	3,4,5,9,18, 20,21,24,31, 34
3	Budaya Madrasah (X3)	3,5,6,7,8,9,10,11, 12,15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35	1, 2,4,13,14,31
4	Kinerja (Y)	1, 2, 4, 5 6, 8, 9, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32,33, 34, 35	3,7,10,11,14

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Saifuddin Azwar, adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi yaitu yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliable). Reliabilitas suatu alat ukur dapat diketahui jika alat tersebut mampu menunjukkan sejauh mana pengukurnya dapat memberikan hasil yang relative sama bila dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama (1998:176).

Saifuddin Azwar menerangkan bahwa reliabilitas dinyatakan koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1.00. semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas dan sebaliknya koefisien yang rendah akan semakin mendekati angka 0. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Peneliti akan menguji reliabilitas instrumen menggunakan Koefisien korelasi keandalan Alpha (Cronbach's Alpha). Metode Alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-

50). Rumus reliabilitas dengan metode Alpha adalah:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_1^2 = varian total

Hasil perhitungan reliabilitas dikonsultasikan dengan r tabel rata-rata signifikansi 5% atau internal kepercayaan 95%. Bila harga perhitungan lebih besar dari nilai r tabel maka instrumen dikatakan reliabel. Menurut Triton dalam Sujianto (2010:32), jika skala itu dikelompokkan dalam 5 kelas dengan interval yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan dalam tabel:

Tabel 3.5. Interpretasi Nilai r

Besarnya nilai r	Interprestasi
0,00 – 0,20	Sangat rendah
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Sedang
0,61 – 0,80	Tinggi
0,81 – 1,00	Sangat tinggi

- c) Menurut Triton dalam Sujianto (2010:32)
- d) Perhitungan reliabilitas data penelitian menggunakan rumus diatas dihitung menggunakan SPSS 22.0 yang hasilnya dapat dilihat seperti tabel di bawah ini:

Tabel 3.6 Realibitas X1 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	28

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil reliabilitas instrumen menggunakan Koefisien korelasi keandalan Alpha (Cronbach's Alpha) pada variabel X1 sebesar 0,927 sebanyak 28 item. Menurut Triton dalam Sujianto (2010:32), maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sangat tinggi. Maksudnya kualitas instrumen yang telah valid tingkat kemantapannya sangat tinggi.

Tabel 3.7 Realibitas X2 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	25

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil reliabilitas instrumen menggunakan Koefisien korelasi keandalan Alpha (Cronbach's Alpha) pada variabel X2 sebesar 0,908 sebanyak 25 item. Menurut Triton dalam

Sujianto (2010:32), maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sangat tinggi. Maksudnya kualitas instrumen yang telah valid tingkat kemantapannya sangat tinggi.

Tabel 3.8 Realibitas X3 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	29

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil reliabilitas instrumen menggunakan Koefisien korelasi keandalan Alpha (Cronbach's Alpha) pada variabel X3 sebesar 0,943 sebanyak 29 item. Menurut Triton dalam Sujianto (2010:32), maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sangat tinggi. Maksudnya kualitas instrumen yang telah valid tingkat kemantapannya sangat tinggi.

Tabel 3.9 Realibitas Y Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	30

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa hasil reliabilitas instrumen menggunakan Koefisien korelasi keandalan Alpha (Cronbach's Alpha) pada variabel X2 sebesar 0,940 sebanyak 30 item. Menurut Triton dalam Sujianto (2010:32), maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sangat tinggi. Maksudnya kualitas instrumen yang valid tingkat kemantapannya sangat tinggi.

4. Teknik Analisis Data

Penelitian ini akan melihat hubungan fungsional antara variabel bebas

terhadap variabel terikat, yaitu seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka tehnik yang digunakan adalah tehnik regresi. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolineritas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi data apakah terdistribusi secara normal dalam model regresi berganda yang digunakan. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error (ϵ) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS 22.0.

Untuk melihat apakah data berdistribusi secara normal maka salah satunya dapat melihat grafik P-Plots, dimana apabila titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance), yaitu:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas ini bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen (bebas) dan jika terjadi hubungan maka dapat dikatakan terjadi permasalahan multikolineritas.

Beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas antara lain: dengan melihat angka *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) hitungannya. Suatu model regresi dikatakan terbebas dari multikolinearitas jika VIF-nya tidak lebih dari 10 dan nilai toleransinya disekitar 1 atau mendekati 1.

Nilai R^2 yang menunjukkan nilai yang lebih kecil daripada koefisien korelasi simultan (R).

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2013: 139), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Jika variance dari residual satu pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran.

Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, antara lain dengan melihat grafik *Scatterplot*. Grafik *Scatterplot* adalah cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol (0).
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebur kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

d. Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel bebas yang akan diuji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat, maka proses analisis regresi yang dilakukan adalah menggunakan analisis regresi berganda.

Menurut Sugiyono (2015:277) “Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasinya (dinaik-turunkannya)”.

Untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan program SPSS 22.0 dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = variabel terikat (Kinerja Guru)
- X₁ = variabel bebas 1 (Kepemimpinan Kepala Madrasah)
- X₂ = variabel bebas 2 (Motivasi)
- X₃ = variabel bebas 3 (Budaya Madrasah)
- α = konstanta
- β₁ = koefisien regresi Kepemimpinan Kepala Madrasah
- β₂ = koefisien regresi Motivasi
- β₃ = koefisien regresi Budaya Madrasah

e = standar error/pengaruh faktor lain

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial (terpisah) terhadap variabel terikat. Caranya yaitu dengan melakukan pengujian koefisien regresi setiap variabel bebas dengan menggunakan uji-t.

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji masing-masing hipotesis adalah dengan uji t-parsial:

$$t_{hitung} = \frac{\sqrt{r} \sqrt{n-2}}{\sqrt{n-r^2}}$$

Apabila nilai signifikan hitung \square nilai signifikan $\alpha = 0.50$ maka hipotesis yang diajukan akan dapat diterima. Sebaliknya jika nilai signifikan t hitung \square nilai signifikan $\alpha = 0.05$ maka hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima.

e. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial (terpisah) terhadap variabel terikat. Caranya yaitu dengan melakukan pengujian koefisien regresi setiap variabel bebas dengan menggunakan uji-t.

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji masing-masing hipotesis adalah dengan uji t-parsial:

$$t_{hitung} = \frac{\sqrt{r} \sqrt{n-2}}{\sqrt{n-r^2}}$$

Apabila nilai signifikan t hitung < nilai signifikan $\alpha = 0.50$ maka hipotesis

yang diajukan dapat diterima. Sebaliknya jika nilai signifikan t hitung $>$ nilai signifikan $\alpha = 0.05$ maka hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima.

f. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F test yaitu dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel, dengan rumus secara matematis sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi berganda

K = jumlah variable independen

n = jumlah sampel

- a) Apabila nilai signifikan hitung nilai signifikan $\alpha = 0.50$ maka hipotesis yang diajukan akan dapat diterima.
- b) nilai signifikan hitung nilai signifikan $\alpha = 0.05$ maka hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima.

g. Koefisien Determinan (R²)

Uji ini digunakan untuk melihat kontribusi (besarnya sumbangan) variable bebas, yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X1), motivasi (X2) dan budaya sekolah (X3) terhadap variable terikat yaitu kinerja guru (Y). Untuk mengukur uji koefisien determinan dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Pengujian pengujian diatas dilakukan dengan bantuan program pengolahan data *Statistic or Social Science (SPSS) for Windows versi 22.0*.

F. Hipotesis Statistik

Adapun hipotesis statistik dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan

$H_a : \beta_1 \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan

Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan

$H_a : \beta_2 \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh antara motivasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan

Hipotesis 3

$H_0 : \beta_3 = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh antara budaya sekolah (X_3) terhadap kinerja guru (Y) di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan

$H_a : \beta_3 \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh antara budaya sekolah (X_3) terhadap kinerja guru (Y) di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan.

Hipotesis 4

$$H_0 : \beta_1. \beta_2. \beta_3 = 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah (X_1), motivasi (X_2) dan budaya madrasah (X_3) terhadap kinerja guru (Y) di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan

$$H_0 : \beta_1. \beta_2. \beta_3 = 0$$

Artinya terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah (X_1), motivasi (X_2) dan budaya madrasah (X_3) terhadap kinerja guru (Y) di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif

Deskripsi data penelitian yang disajikan adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data di lapangan. Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah data yang dihasilkan dari empat variabel yaitu skor Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1), Motivasi (X_2) dan Budaya Madrasah (X_3) dan Kinerja Guru (Y). Untuk menyajikan statistik deskriptif, sehingga dapat diketahui beberapa data deskriptif antara lain: jumlah responden (N), nilai rata – rata (*mean*), nilai tengah (*median*), nilai yang sering muncul (*mode*), simpangan baku (*Standard Deviation*), varians (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum score*), skor tertinggi (*maksimum score*), maka dapat digunakan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS 22.0.

Tabel 4.1 Rekapitulasi Data deskriptif variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y
Statistics

	Kepemimpinan Kepala Madrasah	Motivasi	Budaya Madrasah	Kinerja Guru
N	109	109	109	109
Mean	112.26	106.31	114.28	118.32
Std.Error of Mean	.715	.569	.669	.571
Median	112.00	107.00	115.00	118.00
Std. Deviation	7.462	5.941	6.984	5.956
Variance	55.674	35.291	48.779	35.479
Range	36	25	40	29
Minimum	96	95	100	102
Maximum	132	120	140	131

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2020

a. Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1)

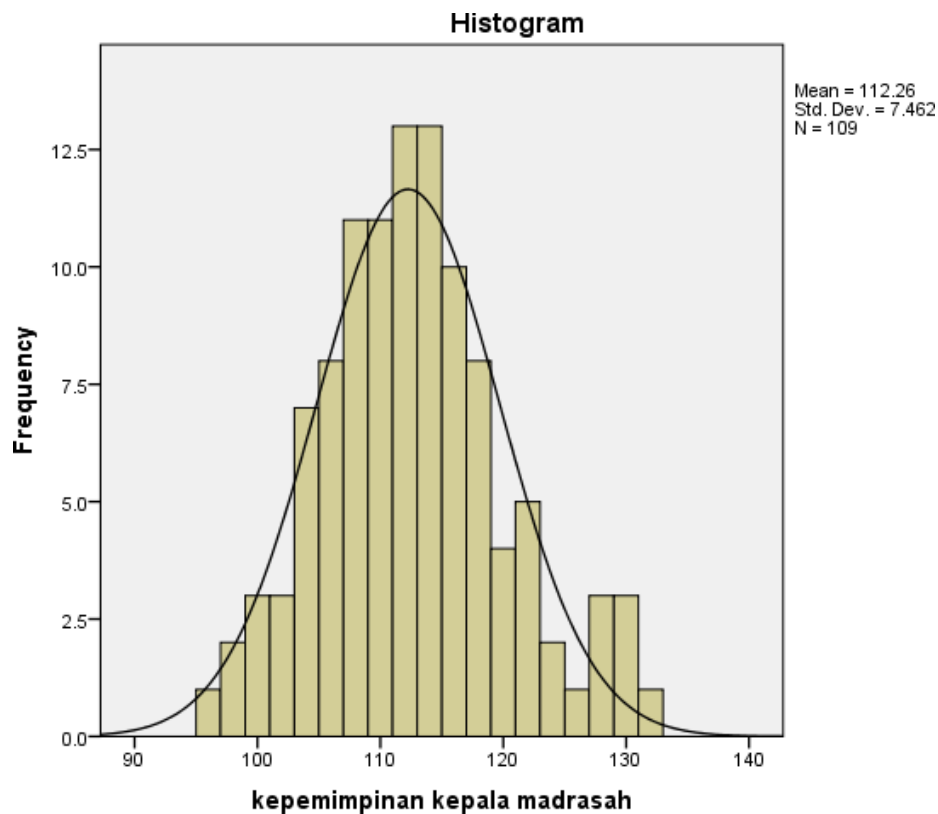
Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 109 orang, nilai rata-rata (mean) sebesar 112.26 , nilai tengah (median) sebesar 112.00, simpangan baku (Standard Deviation) sebesar 7.462, varians (Variance) sebesar 55.674, rentang (range) sebesar 36, skor terendah (minimum score) sebesar 96, skor tertinggi (maksimum score) sebesar 132.

Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Supervisi Kepala Madrasah (X_1) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	96-102	9	8.3	8.3	8.3
	103-109	27	24.8	24.8	33.0
	110-116	46	42.2	42.2	75.2
	117-123	19	17.4	17.4	92.7
	124-130	7	6.4	6.4	99.1
	131-137	1	.9	.9	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2020



Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2020

Gambar 4.1. Histogram Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1)

Berdasarkan gambar histogram tersebut dinyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru persentase transformasinya baik, di tandai dengan grafik histogram memberikan pola yang melenceng ke kanan yang artinya data ***berdistribusi normal***.

b. Motivasi (X_2)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, maka data deskriptif variabel Motivasi (X_2) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 109 orang, nilai rata – rata (mean) sebesar 106.31 , nilai tengah (median) sebesar 107.00, simpangan baku (Standard Deviation) sebesar 5.941, varians

(Variance) sebesar 35.291, rentang (range) sebesar 25, skor terendah (minimum score) sebesar 95, skor tertinggi (maksimum score) sebesar 120.

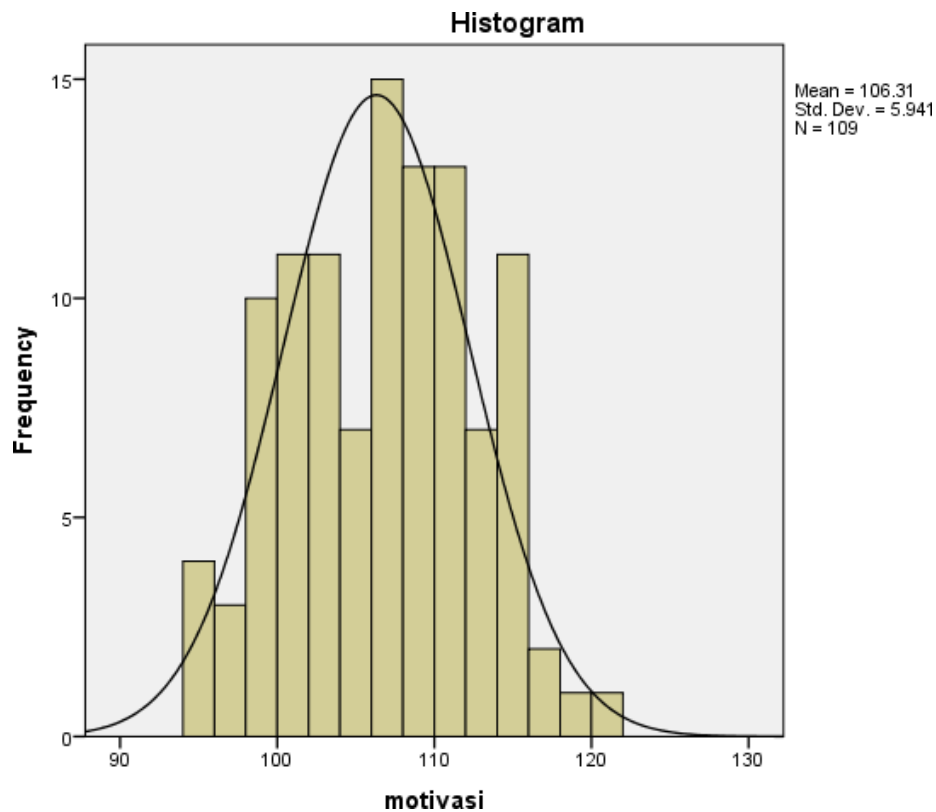
Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel Motivasi (X_2) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Motivasi (X_2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	90-95	4	3.7	3.7	3.7
	96-101	24	22.0	22.0	25.7
	102-107	33	30.3	30.3	56.0
	108-113	33	30.3	30.3	86.2
	114-119	14	12.8	12.8	99.1
	120-125	1	.9	.9	100.0
Total		109	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2020

Adapun gambar histogram dari variabel Motivasi (X_2) ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2020

Gambar 4.2. Histogram Motivasi (X_2)

Berdasarkan gambar histogram tersebut dinyatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja guru persentase transformasinya baik, di tandai dengan grafik histogram memberikan pola yang melenceng ke kanan yang artinya data ***berdistribusi normal***.

c. Budaya Madrasah (X_3)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, maka data deskriptif variabel Budaya Madrasah (X_3) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 109 orang, nilai rata – rata (mean) sebesar 114.28 , nilai tengah (median) sebesar 115.00, simpangan baku (Standard Deviation) sebesar 6.984, varians (Variance) sebesar 48.779, rentang (range) sebesar 40, skor

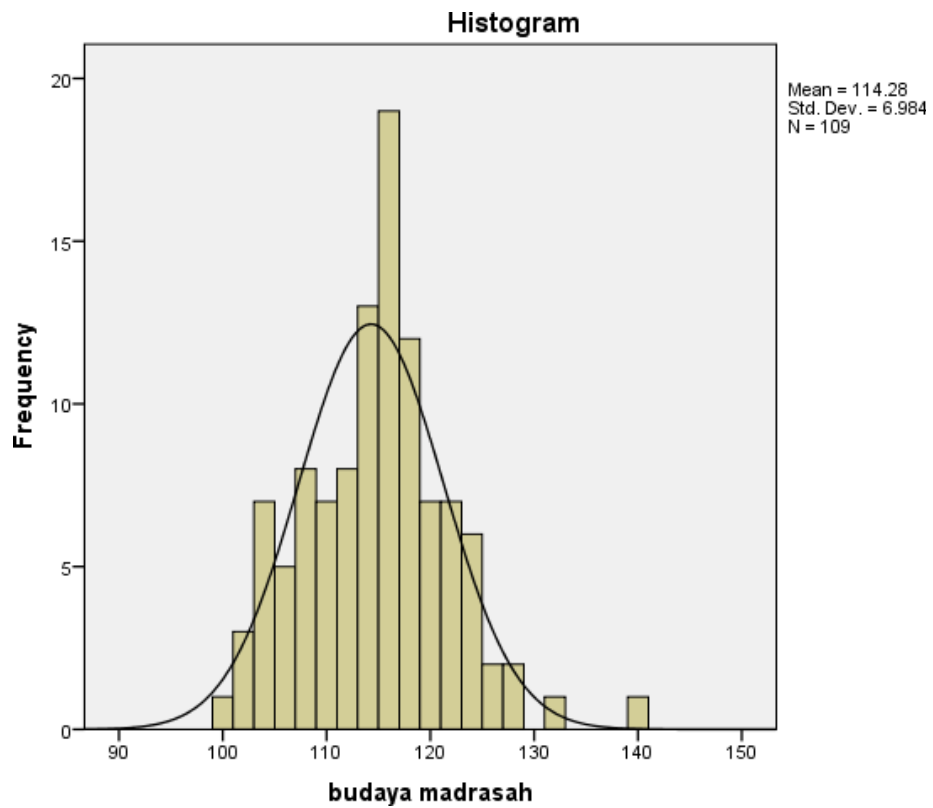
terendah (minimum score) sebesar 100, skor tertinggi (maksimum score) sebesar 140.

Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel Kemampuan Penggunaan Teknologi (X_3) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Budaya Madrasah (X_3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	100-106	16	14.7	14.7	14.7
	107-114	36	33.0	33.0	47.7
	115-122	45	41.3	41.3	89.0
	123-130	10	9.2	9.2	98.2
	131-138	1	.9	.9	99.1
	139-146	1	.9	.9	100.0
Total		109	100.0	100.0	

Adapun gambar histogram dari variabel Motivasi (X_3) ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2020

Gambar 4.3. Histogram Budaya Madrasah (X_3)

Berdasarkan gambar histogram tersebut dinyatakan bahwa pengaruh budaya madrasah terhadap kinerja guru persentase transformasinya baik, di tandai dengan grafik histogram memberikan pola yang melenceng ke kanan yang artinya data ***berdistribusi normal***.

d. Kinerja Guru (Y)

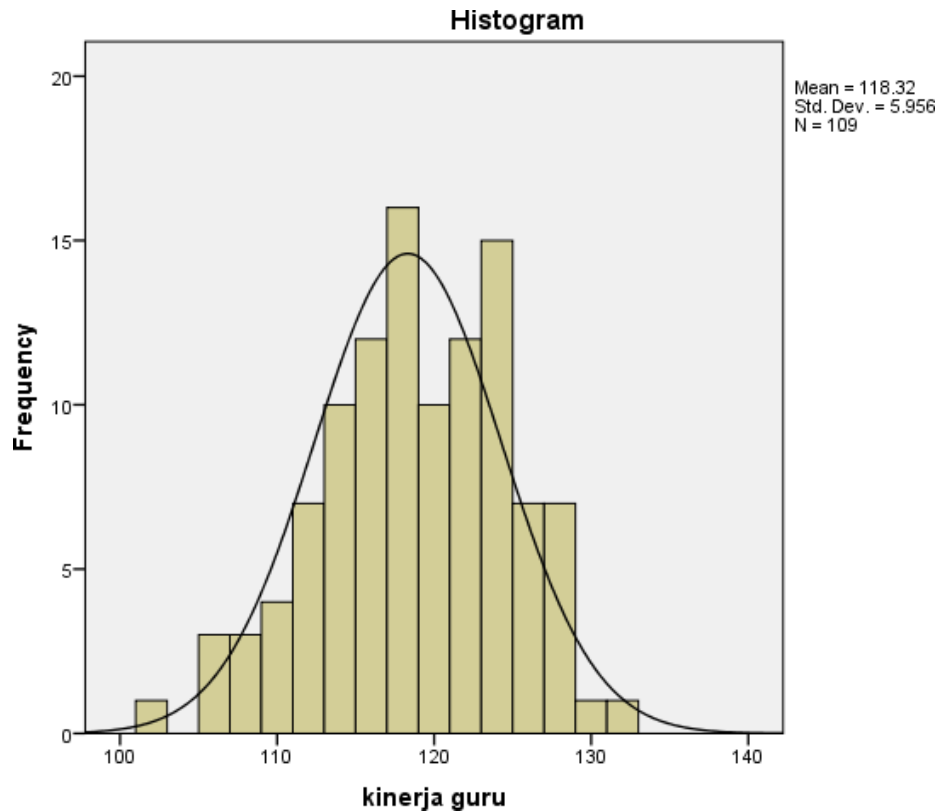
Berdasarkan tabel 4.2 di atas, maka data deskriptif variabel Kinerja (Y) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 109 orang, nilai rata – rata (mean) sebesar 118.32, nilai tengah (median) sebesar 118.00, simpangan baku (Standard Deviation) sebesar 5.956, varians (Variance) sebesar 35.479, rentang (range) sebesar 29, skor terendah (minimum score) sebesar 102, skor tertinggi (maksimum score) sebesar 131.

Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel Kinerja Guru (Y) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	102-106	4	3.7	3.7	3.7
	107-112	14	12.8	12.8	16.5
	113-118	38	34.9	34.9	51.4
	119-124	37	33.9	33.9	85.3
	125-130	15	13.8	13.8	99.1
	131-136	1	.9	.9	100.0
Total		109	100.0	100.0	

Adapun gambar histogram dari variabel Kinerja (Y) ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2020

Gambar 4.4. Histogram Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan gambar histogram tersebut dinyatakan bahwa pengaruh grafik histogram memberikan pola yang melenceng ke kanan yang artinya data *berdistribusi normal*.

2. Tingkat Penentuan Kecenderungan Variabel

Dalam menentukan range untuk nilai tingkat kecenderungan variabel penelitian, maka digunakan rumus sebagai berikut:

Tinggi = $X \geq \text{Mean} + \text{Standar Devisiasi}$

Sedang = $\text{Mean} - \text{Standar Devisiasi} \leq X < \text{Mean} + \text{Standar Devisiasi}$

Kurang = $X < \text{Mean} - \text{Standar Devisiasi}$.

a. Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1)

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai Mean (M) sebesar 112,26 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 7,462.

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 119,722$$

$$= X \geq 120 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 104,26 \leq X < 119,722$$

$$= 104 \leq X < 120 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD$$

$$= X < 104,26$$

$$= X < 104 \text{ (dibulatkan)}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan Kepemimpinan Kepala Madrasah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Kategorisasi Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi i	%	
1	$X \geq 120$	15	14	Tinggi
2	$104 \leq X < 120$	83	76	Sedang
3	$X < 104$	11	10	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel kepemimpinan kepala madrasah (X_1) adalah:

- 1) Responden yang memiliki score ≥ 120 ada 15 orang atau sebanyak 14% dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score $104 \leq X < 120$ ada 83 orang atau sebanyak 76% dengan kategori sedang.

- 3) Responden yang memiliki score < 104 ada 11 orang atau sebanyak 10% dengan kategori kurang

b. Motivasi (X_2)

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai Mean (M) sebesar 106,31 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 5,941.

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 112,251$$

$$= X \geq 112 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 106,31 \leq X < 112,251$$

$$= 106 \leq X < 112 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD$$

$$= X < 106,31$$

$$= X < 106 \text{ (dibulatkan)}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan motivasi sebagai berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Kategorisasi Variabel Motivasi (X_2)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 112$	18	17	Tinggi
2	$106 \leq X < 112$	46	42	Sedang
3	$X < 106$	45	41	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel Motivasi (X_2) adalah:

- 1) Responden yang memiliki score ≥ 112 ada 18 orang atau sebanyak 16,5% dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score $106 \leq X < 112$ ada 46 orang atau sebanyak 42% dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score < 106 ada 45 orang atau sebanyak 41% dengan kategori kurang.

c. Budaya Madrasah (X_3)

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai Mean (M) sebesar 114.28 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 6.984.

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 121,264$$

$$= X \geq 121 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 107,296 \leq X < 121,264$$

$$= 107 \leq X < 121 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD$$

$$= X < 107,296$$

$$= X < 107 \text{ (dibulatkan)}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan Budaya Madrasah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Distribusi Kategorisasi Variabel Budaya Madrasah (X_3)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 121$	13	12	Tinggi
2	$107 \leq X < 121$	80	73	Sedang
3	$X < 107$	16	15	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel Budaya Madrasah (X_3) adalah:

- 4) Responden yang memiliki score ≥ 121 ada 13 orang atau sebanyak 12% dengan kategori tinggi.
- 5) Responden yang memiliki score $106 \leq X < 112$ ada 80 orang atau sebanyak 73% dengan kategori sedang.
- 6) Responden yang memiliki score < 106 ada 16 orang atau sebanyak 15% dengan kategori kurang.

d. Kinerja Guru (Y)

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai Mean (M) sebesar 118.32 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 5.956.

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 124,276$$

$$= X \geq 124 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 112,364 \leq X < 124,276$$

$$= 112 \leq X < 124 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD$$

$$= X < 112,364$$

$$= X < 112 \text{ (dibulatkan)}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan Kinerja Guru sebagai berikut:

Tabel 4.9 Distribusi Kategorisasi Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 124$	16	15	Tinggi
2	$112 \leq X < 124$	84	73	Sedang
3	$X < 112$	14	12	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel Kinerja Guru (Y) adalah:

- 1) Responden yang memiliki score ≥ 124 ada 16 orang atau sebanyak 15% dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score $112 \leq X < 124$ ada 84 orang atau sebanyak 73% dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score < 112 ada 12 orang atau sebanyak 12% dengan kategori kurang.

B. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013 : 210) untuk pengujian hipotesis dengan analisis inferensial yang menggunakan statistik parametrik memerlukan terpenuhinya banyak asumsi sebagai persyaratan analisis. Pengujian Persyaratan Analisis Data merupakan suatu model yang digunakan untuk menguji layak atau tidaknya suatu data untuk digunakan dalam suatu penelitian. Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi data apakah terdistribusi secara normal dalam model regresi berganda yang digunakan. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error (ϵ) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan Test of *Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS 22.0.

Hasil uji Normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.10. Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Tests of Normality	
Kolmogorov-Smirnov ^a	Shapiro-Wilk

	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan Kepala Madrasah	.070	109	.200*	.982	109	.156
Motivasi	.071	109	.200*	.978	109	.074
Budaya Madrasah	.069	109	.200*	.978	109	.068
Kinerja Guru	.071	109	.200*	.984	109	.219

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

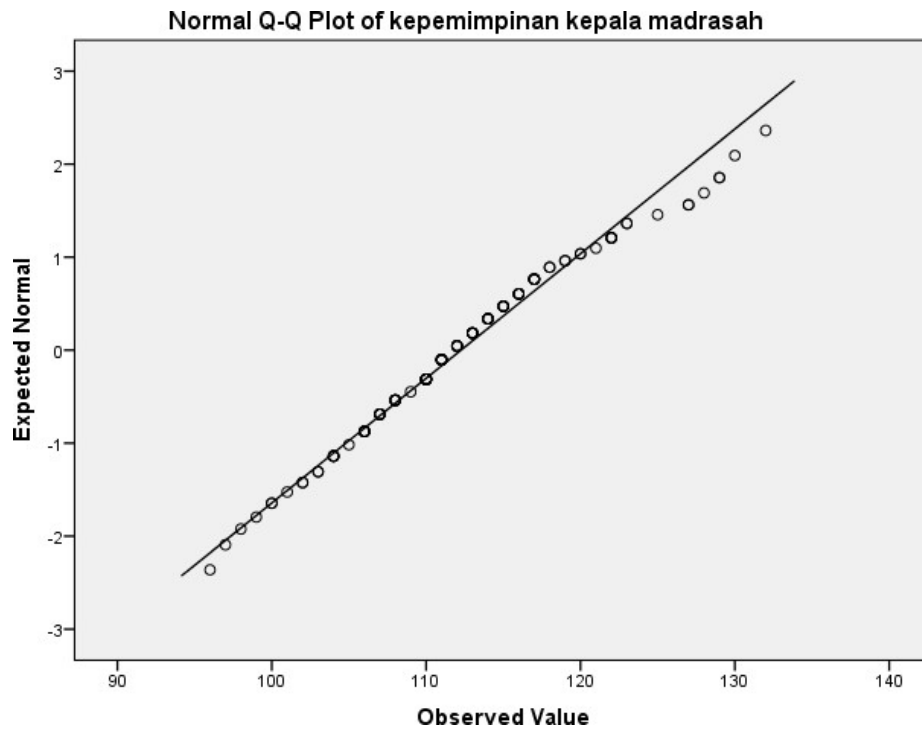
Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas data menurut *Kolmogorov-Smirnov* yang dilakukan dari 109 responden yang meliputi data variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Madrasah (X_3) dan variabel Kinerja Guru (Y). Diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi (2 – tailed).

Dari data diatas dapat diketahui bahwa:

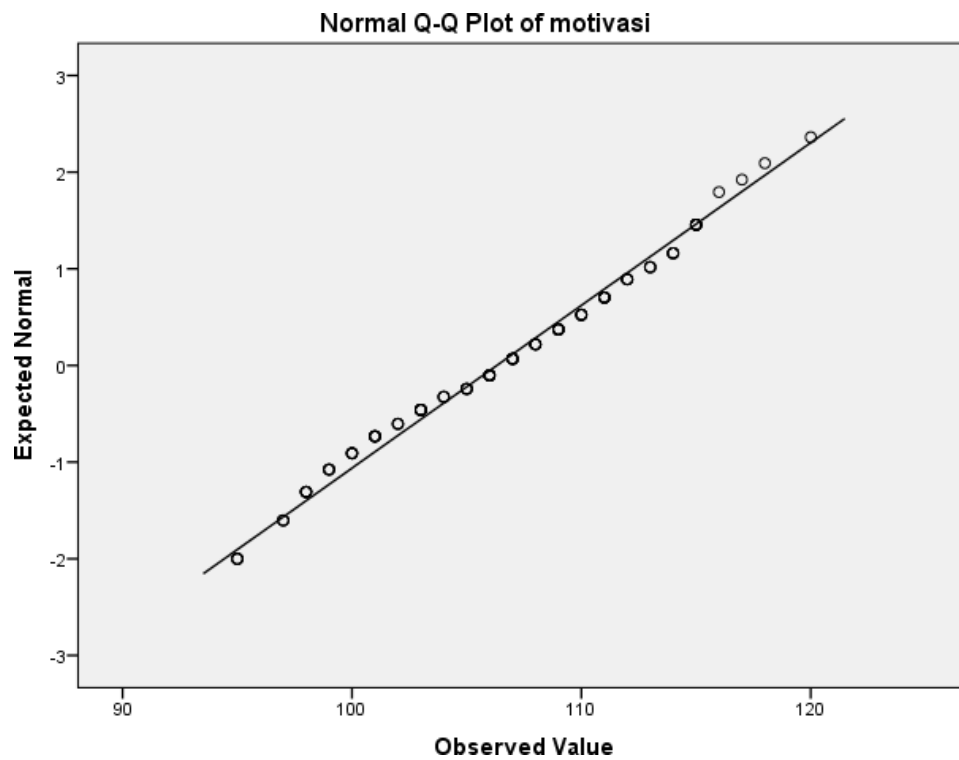
- Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) adalah 0,200 yang berarti $0,200 > 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- Variabel Motivasi (X_2) adalah 0,200 yang berarti $0,200 > 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- Variabel Budaya Madrasah (X_3) adalah 0,200 yang berarti $0,200 > 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- Variabel Kinerja Guru (Y) adalah 0,200 yang berarti $0,200 > 0,05$, maka data berdistribusi normal.

Untuk melihat apakah data berdistribusi secara normal maka salah satunya dapat melihat grafik P-Plots dan histogram dari ketiga variabel tersebut. Cara melihat grafik P-Plots adalah apabila titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa ***data terdistribusi normal***.



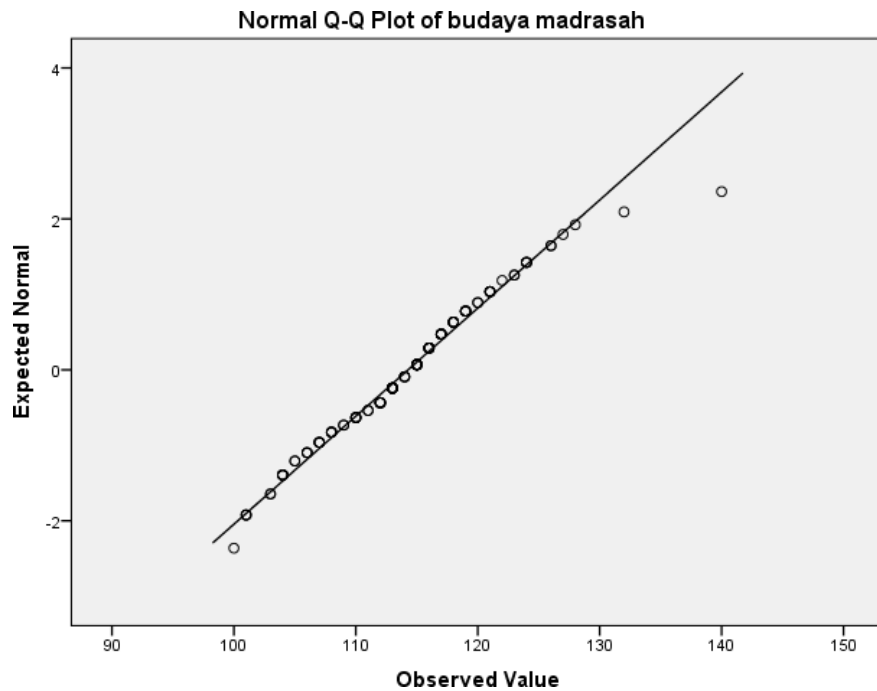
Gambar 4.5. Grafik P-Plots Data Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1)

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah *terdistribusi normal*.



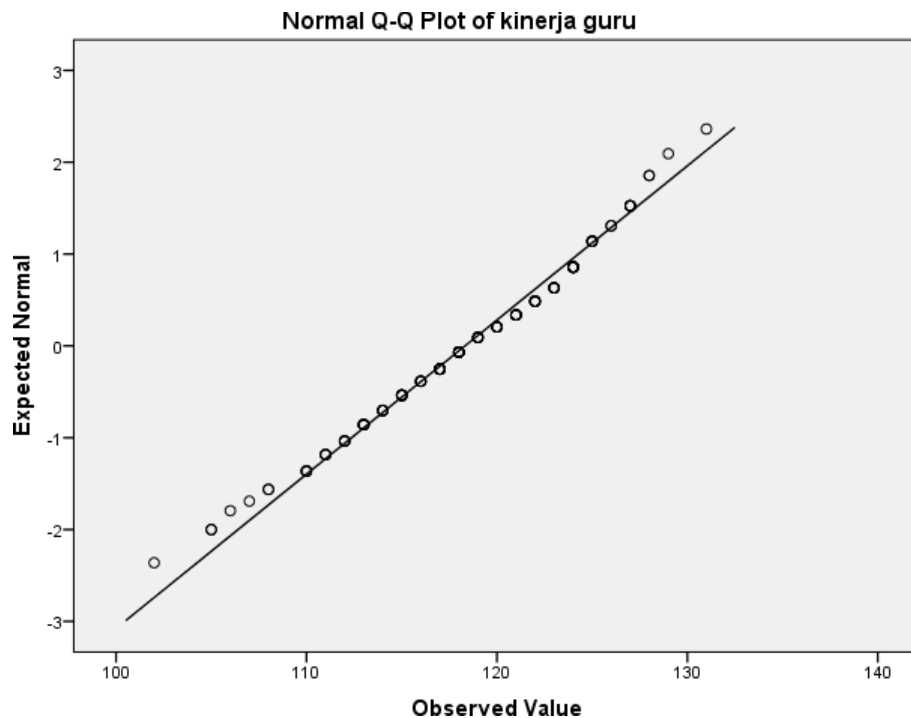
Gambar 4.6. Grafik P-Plots Data Motivasi (X_2)

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel Motivasi *terdistribusi normal*.



Gambar 4.7. Grafik P-Plots Data Budaya Madrasah (X_3)

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel Budaya Madrasah *terdistribusi normal*.



Gambar 4.8 Grafik P-Plots Data Kinerja Guru (Y)

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel Kinerja Guru *terdistribusi normal*.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Jika terjadi hubungan maka dapat dikatakan terjadi permasalahan multikolinearitas.

Beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas antara lain dengan melihat angka *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) hitungannya.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai *Tolerance*:

- a. Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

- b. Jika nilai Tolerance < 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai Variance Inflation Factor (VIF):

- a. Jika nilai VIF < 10,00, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai VIF > 10,00, maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil uji Multikolinearitas yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 22.0 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.11. Angka Tolerance dan VIF

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
11	1 (Constant)		
	Kepemimpinan Kepala Madrasah	.689	1.452
	Motivasi	.619	1.616
	Budaya Madrasah	.459	2.179

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa:

- a.** variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah nilai Tolerance-nya adalah 0,689 dan nilai VIF 1,452. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b.** Variabel Motivasi nilai Tolerance adalah 0,619 dan nilai VIF 1,616. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- c.** Variabel Budaya Madrasah nilai Tolerance adalah 0,459 dan nilai VIF 2,179. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Dari Uji multikolinearitas ini dapat dilihat adanya korelasi antara variabel independen (bebas) dan ***tidak terjadi permasalahan multikolinearitas.***

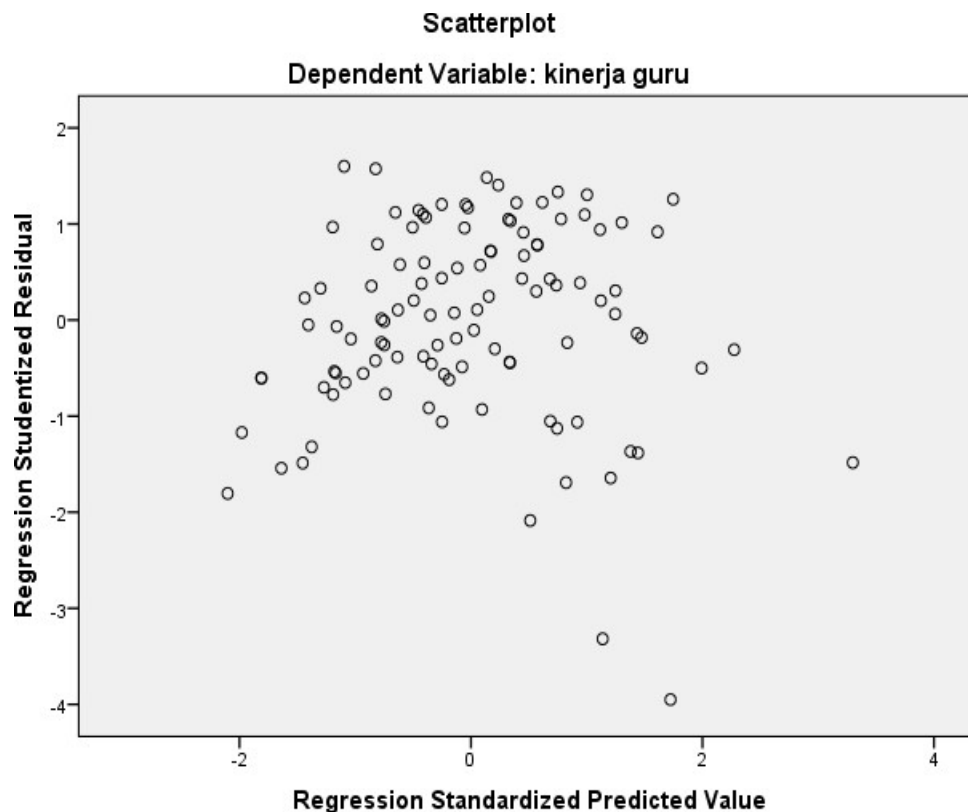
3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, antara lain dengan melihat grafik *Scatterplot*.

Grafik *Scatterplot* adalah cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol (0).
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebur kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Hasil uji Scatterplot yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 22.0 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:



Gambar 4.9. Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan output Grafik *Scatterplot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Menurut Ghozali (2013: 139) model regresi yang baik adalah model regresi homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Dari data yang telah diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya.

4. Analisis Uji Linearitas Regresi

Setelah didapatkan syarat analisis data, yaitu data yang terdistribusi secara normal, tidak terjadi permasalahan multikolinearitas dan tidak terjadi gejala heterokedastisitas, maka akan dilakukan analisis uji linearitas. Analisis uji Linearitas yang digunakan adalah uji analisis regresi. Analisis Regresi yang

digunakan ada dua cara yaitu analisis regresi parsial dengan menggunakan uji t dan analisis regresi berganda dengan menggunakan uji F.

a. Analisis Regresi Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial (terpisah) terhadap variabel terikat. Caranya yaitu dengan melakukan pengujian koefisien regresi setiap variabel bebas dengan menggunakan uji-t.

Hasil pengolahan data yang dilakukan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh:

Tabel 4.11. Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	30.533	8.477	.000	3.602	.000
	Kepemimpinan Kepala Madrasah	.300	.064	.000	4.690	.000
	Motivasi	.218	.085	.012	2.567	.012
	Budaya Madrasah	.270	.084	.002	3.226	.002

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui ada tidaknya pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah, variabel Motivasi dan variabel Budaya Madrasah secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel Kinerja. Dasar pengambilan keputusan Uji t Parsial dalam analisis regresi dapat dilakukan dengan cara :

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), atau *Hipotesis Diterima*.
- 2) Jika nilai signifikansi (Sig.) > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), atau *Hipotesis Ditolak*.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa:

- a) Nilai signifikansi (Sig.) variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1) adalah sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 4,690. Karena nilai

signifikansi (Sig.) $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y), atau *Hipotesis Ha Diterima*.

t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

- b) Nilai signifikansi (Sig.) variabel Motivasi (X2) adalah sebesar 0,012 dan nilai t hitung sebesar 2.567. Karena nilai signifikansi (Sig.) $0,012 < \text{probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y), atau *Hipotesis Ha Diterima*.

t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

- c) Nilai signifikansi (Sig.) variabel Budaya Madrasah (X3) adalah sebesar 0,002 dan nilai t hitung sebesar 3.226. Karena nilai signifikansi (Sig.) $0,002 < \text{probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel Budaya Madrasah (X3) terhadap variabel Kinerja Guru (Y), atau *Hipotesis Ha Diterima*.

t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Budaya Madrasah (X3) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

b. Analisis Regresi Berganda/ Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan:

- 1) Apabila nilai signifikan F hitung $< \text{nilai signifikan } \alpha = 0.05$ maka hipotesis yang diajukan diterima.
- 2) Sebaliknya jika nilai signifikan F hitung $> \text{nilai signifikan } \alpha = 0.05$ maka hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima.

Penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel bebas yang akan diuji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat, maka proses analisis regresi yang dilakukan adalah menggunakan analisis regresi berganda.

Menurut Sugiyono (2015:277) “Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasinya (dinaik-turunkannya)”. Untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS 22.0.

Hasil uji Regresi Berganda yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 22.0 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.12. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	2048.004	3	682.668	40.185	.000 ^b
	Residual	1783.758	105	16.988		
	Total	3831.761	108			

a. eDependent Variable: kinerja guru

Predictors: (Constant), budaya madrasah, kepemimpinan kepala madrasah, motivasi

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi dalam uji F sebesar $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah, variabel Motivasi dan variabel Budaya Madrasah secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Guru.

c. Koefisien Determinan (R²)

Uji ini digunakan untuk melihat kontribusi (besarnya sumbangan) variabel bebas, yaitu kepemimpinan kepala madrasah (X1), variabel motivasi (X2) dan budaya madrasah (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

Dari data yang didapatkan pada uji F (simultan) diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1), Motivasi (X2) dan Budaya Madrasah (X3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Tetapi belum diketahui berapa besar persentase pengaruh dari kedua variabel. Maka hasil uji Koefisien determinan (R²) dilakukan untuk mengetahui besar persentase pengaruh tersebut dengan menggunakan SPSS 22.0. Hasilnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.13. Hasil Koefisien Determinan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.521	4.122

Predictors: (Constant), budaya madrasah, kepemimpinan kepala madrasah, motivasi

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah, variabel Motivasi dan variabel Budaya Madrasah secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja (R square) maka dapat dilihat dari tabel diatas. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (kontribusi) pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, variabel Motivasi dan variabel Budaya Madrasah secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja (R square) adalah sebesar 0,534. Artinya variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi dan variabel Budaya Madrasah secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Guru sebesar 53,4% dan 46,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji persyaratan analisis, ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan sebab uji persyaratan analisis penelitian telah memenuhi persyaratan. Untuk menguji besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1) ,

Motivasi (X2) dan Budaya Madrasah (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana dengan uji t. Sedangkan untuk menguji besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1), Motivasi (X2) dan Budaya Madrasah (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) secara bersama-sama atau simultan digunakan analisis regresi linier sederhana dengan uji F.

a. Hipotesis Pertama

Hipotesis yang pertama menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru”. Berikut hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS 22.0.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	30.533	8.477	.000	3.602	.000
	Kepemimpinan Kepala Madrasah	.300	.064	.000	4.690	.000
	Motivasi	.218	.085	.012	2.567	.012
	Budaya Madrasah	.270	.084	.002	3.226	.002

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2020

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS yang ditampilkan pada tabel tersebut diperoleh persamaan regresi antara variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah $\hat{Y} = 30,533 + 0,300X_1$. Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa setiap perubahan nilai Kepemimpinan Kepala Madrasah sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,300.

Koefisien korelasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y).

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar 4,690 dimana t hitung > t tabel alpha 0,05 (df = 149) dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa t hitung 4,690 atau nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara X1 terhadap Y.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1 ^a	.592 ^a	.350	.344	4.823

Predictors: (Constant), kepemimpinan kepala madrasah

Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan tabel tersebut, maka besarnya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap Kinerja Guru sebesar 35%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 35% sehingga dapat dipertanggungjawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Semakin baik kepemimpinan yang dilakukan kepala madrasah maka akan semakin baik pula kinerja guru.

b. Hipotesis Kedua

Hipotesis yang kedua menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Guru”. Berikut hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS 22.0.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	30.533	8.477	.000	3.602	.000
	Kepemimpinan Kepala Madrasah	.300	.064	.000	4.690	.000
	Motivasi	.218	.085	.012	2.567	.012
	Budaya Madrasah	.270	.084	.002	3.226	.002

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2020

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS 22.0 yang ditampilkan pada tabel tersebut diperoleh persamaan regresi antara variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah $\hat{Y} = 30,533 + 0,218 X_2$. Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa setiap perubahan nilai Motivasi sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,218. Koefisien korelasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar 2,567 dimana t hitung > t tabel alpha 0,05 (df = 149) dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,012 Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa t hitung 2,567 atau nilai signifikansi (Sig.) $0,012 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara X2 terhadap Y.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.486 ^a	.236	.229	5.231

Predictors: (Constant), motivasi

Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan tabel tersebut, maka besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru sebesar 23,6%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara Motivasi (X 2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 10,3% sehingga dapat dipertanggungjawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Semakin baik

motivasi yang dimiliki oleh guru maka akan semakin baik pula kinerja guru.

Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara Motivasi(X^2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah linear dan signifikan, sehingga dapat dipertanggungjawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa semakin tinggi Motivasi yang dimiliki oleh guru maka akan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Semakin baik motivasi guru dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya maka akan semakin baik pula kinerja guru.

c. Hipotesis Ketiga

Hipotesis yang kedua menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Madrasah terhadap Kinerja Guru”. Berikut hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS 22.0.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	30.533	8.477	.000	3.602	.000
	Kepemimpinan Kepala Madrasah	.300	.064	.000	4.690	.000
	Motivasi	.218	.085	.012	2.567	.012
	Budaya Madrasah	.270	.084	.002	3.226	.002

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2020

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS 22.0 yang ditampilkan pada tabel tersebut diperoleh persamaan regresi antara variabel Budaya Madrasah (X 3) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah $\hat{Y} = 30,533 + 0,270 X_3$. Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa setiap perubahan nilai Budaya Madrasah sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,270. Koefisien korelasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Budaya Madrasah(X 3) terhadap Kinerja Guru (Y).

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar dimana t hitung > t tabel alpha 0,05 (df = 149) dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,002. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa t hitung 3.226 atau nilai signifikansi (Sig.) $0,002 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara X3 terhadap Y.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
	.650 ^a	.423	.418	4.546

Predictors: (Constant), budaya madrasah

Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan tabel tersebut, maka besarnya pengaruh Budaya Madrasah terhadap Kinerja Guru sebesar 42,3%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara

Budaya Madrasah (X 3) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 42,3% sehingga dapat dipertanggungjawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa budaya madrasah memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Semakin baik budaya madrasah yang dimiliki oleh guru maka akan semakin baik pula kinerja guru.

Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara Budaya Madrasah (X 3) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah linear dan signifikan, sehingga dapat dipertanggungjawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa semakin tinggi Budaya Madrasah yang dimiliki oleh guru maka akan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Semakin baik Budaya Madrasah guru dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya maka akan semakin baik pula kinerja guru.

d. Hipotesis Keempat

Penelitian ini sesuai dengan teori bahwa kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor eksternal yang bertujuan mengembangkan iklim yang kondusif dan lebih baik dalam kegiatan belajar mengajar, melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar, dengan tujuan meningkatnya kinerja guru.

Motivasi dan Budaya Madrasah yang dimiliki oleh guru merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru, karena motivasi yang tinggi dan pelaksanaan terhadap budaya madrasah adalah cara yang dapat menunjang kemudahan bagi para guru untuk

meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran atau kegiatan melaksanakan tugas di madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Berikut hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS 22.0.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	30.533	8.477	.000	3.602	.000
	Kepemimpinan Kepala Madrasah	.300	.064	.000	4.690	.000
	Motivasi	.218	.085	.012	2.567	.012
	Budaya Madrasah	.270	.084	.002	3.226	.002

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2020

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan budaya madrasah yang dimiliki oleh guru terhadap kinerja guru berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala madrasah (X_1), motivasi (X_2) dan budaya madrasah (X_3) terhadap kinerja guru (Y) melawan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2048.004	3	682.668	40.185	.000 ^b
	Residual	1783.758	105	16.988		

Total	3831.761	108			
-------	----------	-----	--	--	--

a. Dependent Variable: kinerja guru

Predictors: (Constant), budaya madrasah, kepemimpinan kepala madrasah, motivasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) diperoleh F hitung sebesar 40,185 dengan signifikansi (Sig.) 0,000. Dengan demikian, maka *Ho ditolak dan Ha diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan budaya madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.731 ^a	.534	.521	4.122

a. Predictors: (Constant), budaya madrasah, kepemimpinan kepala madrasah, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja guru

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,534, yang berarti bahwa kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan budaya madrasah secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 53,4 % dan sisanya yaitu 46,6% ditentukan oleh faktor lainnya.

Memperhatikan hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 30,533 + 0,300X_1 + 0,218X_2 + 0,270X_3$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan budaya madrasah secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,788. Dengan demikian, maka dari ketiga variabel di atas ternyata yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja guru adalah variabel kepemimpinan kepala madrasah.\

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah menggunakan program SPSS 22.0, dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjawab hipotesis yang diajukan yaitu adanya “Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan budaya madrasah terhadap kinerja guru” baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun bersama-sama (simultan).

Tabel 4.14. Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	30.533	8.477	.000	3.602	.000
	Kepemimpinan Kepala Madrasah	.300	.064	.000	4.690	.000
	Motivasi	.218	.085	.012	2.567	.012
	Budaya Madrasah	.270	.084	.002	3.226	.002

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2020

Secara keseluruhan temuan dalam penelitian ini, dapat dibahas dengan cara mengkonfirmasi terhadap teori-teori yang sudah ada, sebagaimana telah dikemukakan pada Bab II di atas, yaitu:

1. Analisis Pembahasan Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini sesuai dengan standar kompetensi kepala madrasah menurut Menurut peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 28 tahun 2010 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah, “Kepala Sekolah/Madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin taman kanak-kanak/raudhotul athfal (TK/RA), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar/,madrasah ibtidaiyah (SD/MI), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama/madrasah

tsanawiyah (SMP/MTs), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK), atau sekolah menengah atas luar biasa (SMALB) yang bukan sekolah bertaraf internasional (SBI) atau yang tidak dikembangkan menjadi sekolah bertaraf internasional (SBI)".

Wahjosumidjo (2001:106) mengatakan bahwa, kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seharusnya dalam praktek sehari-hari selalu berusaha memperhatikan dan mempraktekkan delapan fungsi kepemimpinan di dalam kehidupan sekolah, yaitu:

- a. kehidupan sehari-hari kepala sekolah akan dihadapkan kepada sikap para guru, staf, dan para siswa yang mempunyai latar belakang kehidupan, kepentingan serta tingkat sosial budaya yang berbeda sehingga tidak mustahil terjadi konflik antar individu bahkan antar kelompok,
- b. sugesti atau saran sangat diperlukan oleh para bawahan dalam melaksanakan tugas. Para guru, staf dan siswa suatu sekolah hendaknya selalu mendapatkan saran, anjuran dari kepala sekolah sehingga dengan saran tersebut selalu dapat memelihara bahkan meningkatkan semangat, rela berkorban, rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing (*suggesting*),
- c. mencapai tujuan setiap organisasi memerlukan dukungan, dana, sarana dan sebagainya,
- d. kepala sekolah berperan sebagai katalisator, dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf dan siswa dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan,
- e. patah semangat, kehilangan kepercayaan harus dapat dibangkitkan kembali oleh para kepala sekolah (*catalyzing*),
- f. rasa aman merupakan salah satu kebutuhan setiap orang, baik secara individu maupun kelompok,
- g. seorang kepala sekolah selaku pemimpin akan menjadi pusat

perhatian, artinya semua pandangan akan diarahkan ke kepala sekolah sebagai orang yang mewakili kehidupan sekolah, dimana dan dalam kesempatan apapun.

- h. kepala sekolah pada hakekatnya adalah sumber semangat bagi para guru, staf dan siswa,
- i. setiap orang dalam kehidupan organisasi baik secara pribadi maupun kelompok, apabila kebutuhannya diperhatikan dan dipenuhi.

Sejalan dengan uraian kepemimpinan diatas, kepemimpinan dalam organisasi sekolah secara umum sama. Kepala madrasah adalah pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawahannya, yaitu para guru, dan menyelesaikan masalah-masalah yang timbul.

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala madrasah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) melawan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu uji t. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 4,690 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,000. Dengan demikian, maka *Ho ditolak dan Ha diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru.

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,350 yang berarti bahwa

kepemimpinan kepala madrasah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 35% dan sisanya yaitu 65 % ditentukan oleh faktor lainnya. hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 30,533 + 0,300X_1$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kepemimpinan kepala madrasah akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,300.

Hasil penelitian ini sesuai dengan masalah kepemimpinan yang dibahas oleh peneliti dari universitas sains Malaysia yaitu Anantha Raj A. Arokiasamy dkk, yang berjudul “Transformational Leadership Of School Principals And Organizational Health Of Primary School Teachers In Malaysia” mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan yang berbeda menemukan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi guru yang berbeda. kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat memotivasi guru untuk mengubah sikap dan nilai-nilai mereka dengan komitmen menuju misi dan visi pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah 'di distrik Kinta Selatan, Perak adalah moderat dan kepuasan kerja guru sekolah dasar 'di bawah memuaskan dan mempunyai hubungan yang signifikan antara tingkat kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.

2. Analisis Pembahasan Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa motivasi adalah suatu fungsi dari lima kebutuhan dasar yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. (Robbins,2006:214)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor motivasi guru, karena motivasi guru adalah dasar bagi para guru untuk meningkatkan

kinerjanya dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di madrasah dan menyelesaikan semua administrasi yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Dessler (2003:302) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Dari pengertian diatas dapat dikemukakan bahwa motivasi adalah pemberian suatu rangsangan atau dorongan untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan dalam usaha mencapai tujuan. Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh motivasi terhadap kinerja guru berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif motivasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) melawan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh t hitung sebesar 2,567 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,012. Dengan demikian, maka *H_0 ditolak dan H_a diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,236, yang berarti bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 23,6% dan sisanya yaitu 76,4 % ditentukan oleh faktor lainnya.

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 30,533 + 0,218 X_2$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor motivasi akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,218.

Penelitian tentang motivasi pernah dibahas oleh peneliti yang berasal dari Turki yaitu Tugba Turabik dan Gulsun Atanur Baskan yang berjudul “The Importance of Motivation Theories in Terms Of Education Systems”. Dalam penelitian mereka menyimpulkan bahwa sifat organisasi, setiap organisasi memiliki tujuan tertentu yang perlu diwujudkan. bisa dibilang realisasi tujuan organisasi secara efektif, akan lebih mudah dipastikan oleh individu yang bermotivasi tinggi. Tugas manajer atau kepala madrasah adalah menemukan

metode yang sesuai berdasarkan kiat untuk memotivasi para pekerja. Motivasi yang baik dari para pekerja juga memberikan hasil yang berkualitas dan efisien untuk organisasi-organisasi ini. Dalam hal ini, seluruh manajer pendidikan dari Menteri Pendidikan kepada kepala sekolah memiliki peran penting.

3. Analisis Pembahasan Budaya Madrasah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa kebudayaan adalah suatu keseluruhan yang kompleks dari pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat-istiadat, serta kemampuan-kemampuan dan kebiasaan lainnya yang diperoleh manusia sebagai anggota masyarakat. (Linton, 1994:18). Pendapat hampir sama dikemukakan oleh Koentjaraningrat dalam Wahyudi (2009:143) bahwa kebudayaan adalah keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia melalui belajar.

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh budaya madrasah terhadap kinerja guru berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif budaya madrasah (X_3) terhadap kinerja guru (Y) melawan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh t hitung sebesar 3,226 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,002. Dengan demikian, maka *H_0 ditolak dan H_a diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya madrasah terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,423, yang berarti bahwa budaya madrasah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 42,3% dan sisanya yaitu 57,7% ditentukan oleh faktor lainnya.

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 30,533 + 0,270 X_3$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor budaya madrasah akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,270.

Pentingnya budaya dalam lingkup pendidikan juga pernah dibahas oleh peneliti yang berasal dari Turki yaitu Filiz Kantez dkk, yang berjudul “Culture of nursing school: students’ perceptions”. Temuan penelitian ini adalah hubungan instruktur-siswa dirasakan secara positif oleh siswa dapat diartikan sebagai temuan positif untuk sekolah keperawatan seperti yang mungkin terjadi memberikan kontribusi positif terhadap hasil siswa dan penciptaan budaya sekolah yang kuat. Temuan penting lain dari penelitian ini adalah skor rata-rata sub-skala skala budaya sekolah siswa peserta umumnya didistribusikan di sekitar nilai median. Dalam budaya yang lemah, di sisi lain, kasusnya adalah sebaliknya. Dapat dikatakan bahwa temuan penelitian mereka bahwa siswa tidak melihat administrator sekolah, hubungan antara diri mereka sendiri, penghargaan atas prestasi mereka, nilai yang diberikan kepada siswa dan citra sekolah dalam perilaku positif memiliki dampak yang signifikan dalam mencapai hasil ini.

Temuan penelitian ini mendukung ide ini. Dapat dikatakan bahwa ada korelasi positif antara kepuasan siswa dengan sekolahnya dan budaya sekolah, yang dirasakan adalah petunjuk penting tentang praktik administrasi sekolah dan instruktur. Administrator dan instruktur sekolah dapat meningkatkan kualitas siswa dengan persepsi positif budaya sekolah yang lebih jauh sehingga meningkatkan tingkat kepuasan mereka.

4. Analisis Pembahasan Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi dan Budaya Madrasah terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini sesuai dengan teori bahwa kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor eksternal yang bertujuan mengembangkan iklim yang kondusif dan lebih baik dalam kegiatan belajar mengajar, melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar, dengan tujuan meningkatnya kinerja guru.

Motivasi dan Budaya Madrasah yang dimiliki oleh guru merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru, karena motivasi yang tinggi dan pelaksanaan terhadap budaya madrasah adalah cara yang dapat menunjang kemudahan bagi para guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan

kegiatan pembelajaran atau kegiatan melaksanakan tugas di madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan budaya madrasah terhadap kinerja guru berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala madrasah (X_1), motivasi (X_2) dan budaya madrasah (X_3) terhadap kinerja guru (Y) melawan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh t hitung sebesar 4.690, 2.567 dan 3.226, nilai signifikansi (Sig.) 0,000, 0,012 dan 0,002. Dengan demikian, maka *Ho ditolak dan Ha diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan budaya madrasah terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,534, yang berarti bahwa kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan budaya madrasah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 53,4% dan sisanya yaitu 46,6% ditentukan oleh faktor lainnya.

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi (***unstandardized coefficients B***) $\hat{Y} = 30,533 + 0,300X_1 + 0,218X_2 + 0,270X_3$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit nilai kepemimpinan kepala madrasah, motivasi, dan budaya madrasah secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,788. Dengan demikian, maka dari kedua variabel di atas ternyata yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja guru adalah variabel kepemimpinan kepala madrasah.

Jadi kepemimpinan, motivasi dan budaya madrasah mempunyai peran positif dalam mempengaruhi kinerja guru seperti hasil penelitian masalah kepemimpinan yang dibahas oleh peneliti dari universitas sains Malaysia yaitu Anantha Raj A. Arokiasamy dkk, yang berjudul “Transformational Leadership Of School Principals And Organizational Health Of Primary School Teachers In Malaysia” mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan yang berbeda menemukan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi guru yang berbeda. kepemimpinan yang

dilakukan oleh kepala sekolah dapat memotivasi guru untuk mengubah sikap dan nilai-nilai mereka dengan komitmen menuju misi dan visi pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah 'di distrik Kinta Selatan, Perak adalah moderat dan kepuasan kerja guru sekolah dasar 'di bawah memuaskan dan mempunyai hubungan yang signifikan antara tingkat kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja.

Penelitian tentang motivasi pernah dibahas oleh peneliti yang berasal dari Turki yaitu Tugba Turabik dan Gulsun Atanur Baskan yang berjudul “The Importance of Motivation Theories in Terms Of Education Systems”. Dalam penelitian mereka menyimpulkan bahwa sifat organisasi, setiap organisasi memiliki tujuan tertentu yang perlu diwujudkan. bisa dibilang realisasi tujuan organisasi secara efektif, akan lebih mudah dipastikan oleh individu yang bermotivasi tinggi. Tugas manajer atau kepala madrasah adalah menemukan metode yang sesuai berdasarkan kiat untuk memotivasi para pekerja. Motivasi yang baik dari para pekerja juga memberikan hasil yang berkualitas dan efisien untuk organisasi-organisasi ini. Dalam hal ini, seluruh manajer pendidikan dari Menteri Pendidikan kepada kepala sekolah memiliki peran penting.

Pentingnya budaya dalam lingkup pendidikan juga pernah dibahas oleh peneliti yang berasal dari Turki yaitu Filiz Kantez dkk, yang berjudul “Culture of nursing school: students’ perceptions”. Temuan penelitian ini adalah hubungan instruktur-siswa dirasakan secara positif oleh siswa dapat diartikan sebagai temuan positif untuk sekolah keperawatan seperti yang mungkin terjadi memberikan kontribusi positif terhadap hasil siswa dan penciptaan budaya sekolah yang kuat. Temuan penting lain dari penelitian ini adalah skor rata-rata sub-skala skala budaya sekolah siswa peserta umumnya didistribusikan di sekitar nilai median. Dalam budaya yang lemah, di sisi lain, kasusnya adalah sebaliknya.

Dapat dikatakan bahwa temuan penelitian mereka bahwa siswa tidak melihat administrator sekolah, hubungan antara diri mereka sendiri, penghargaan atas prestasi mereka, nilai yang diberikan kepada siswa dan citra sekolah dalam perilaku positif memiliki dampak yang signifikan dalam mencapai hasil ini. T

Temuan penelitian ini mendukung ide ini. Dapat dikatakan bahwa ada

korelasi positif antara kepuasan siswa dengan sekolahnya dan budaya sekolah, yang dirasakan adalah petunjuk penting tentang praktik administrasi sekolah dan instruktur. Administrator dan instruktur sekolah dapat meningkatkan kualitas siswa dengan persepsi positif budaya sekolah yang lebih jauh sehingga meningkatkan tingkat kepuasan mereka.

Pentingnya kinerja guru yang tinggi pernah dibahas oleh peneliti asal Malaysia yaitu Mafuzah Mohamad dan Juraifa Jais yang berjudul “Emotional Intelligence and Job Performance: A Study Among Malaysian Teachers” menyimpulkan bahwa adanya empat domain (Kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial) memiliki kecerdasan emosi yang lebih besar berdampak pada kinerja guru. Untuk mempertahankan kinerja tinggi dan keunggulan kompetitif, emosional intelijen harus dikembangkan dan ditingkatkan melalui pendekatan yang sistematis dan konsisten. Karena itu, disarankan agar organisasi mengembangkan program pelatihan dalam meningkatkan kompetensi emosional para manajer atau kepala madrasah dan pekerja (guru) mereka di organisasi madrasah. Organisasi harus mengakui peran signifikan kecerdasan emosional dalam mengembangkan sumber daya manusia yang mengarah ke tenaga kerja berkinerja tinggi.

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan budaya madrasah merupakan kelanjutan dari penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang telah penulis paparkan dalam pembahasan analisis bahwa kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan budaya madrasah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil data penelitian dan hasil analisis data penelitian yang telah dibahas pada bab IV , dengan persyaratan analisis data yang meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, serta uji regresi telah dipenuhi, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R Square*) = 0,350, yang berarti bahwa kepemimpinan kepala madrasah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 35% dan sisanya yaitu 65 % ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 30,533 + 0,300X_1$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kepemimpinan kepala madrasah akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,300.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,236, yang berarti bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 23,6% dan sisanya yaitu 76,4 % ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 30,533 + 0,218 X_2$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor motivasi akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,218.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya madrasah terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,423, yang berarti bahwa budaya madrasah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 42,3% dan sisanya

yaitu 57,7 % ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 30,533 + 0,270 X_3$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor budaya madrasah akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,270.

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan budaya madrasah secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (*R square*) = 0,534, yang berarti bahwa kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan budaya madrasah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 53,4% dan sisanya yaitu 46,6% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 30,533 + 0,300X_3 + 0,218X_2 + 0,270X_3$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit nilai kepemimpinan kepala madrasah motivasi, dan budaya madrasah secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,788.

B. Implikasi

Hubungan korelasional antara variabel kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan budaya madrasah terhadap kinerja guru yang kuat bersifat positif. Penelitian ini memberikan informasi bagaimana upaya-upaya yang harus dilakukan bagi pihak yang berkepentingan untuk dapat mengoptimalkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan.

a. Upaya Meningkatkan Kepemimpinan Kepala Madrasah

Upaya peningkatan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan dapat dilaksanakan melalui meningkatkan kepemimpinan yang dilaksanakan oleh kepala madrasah terhadap guru dengan menggunakan pendekatan memberitahukan (*telling*), menjajakan (*selling*), mengikutsertakan (*participating*), dan mendelegasikan (*delegating*). Dengan pendekatan tersebut diharapkan akan terjaln

hubungan organisasi yang baik antara guru dengan kepala madrasah selaku pimpinan. Dalam organisasi sekolah kepemimpinan seorang pimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting, karena dapat memberikan arah bagi guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Kepemimpinan yang baik akan membawa sikap positif pada diri guru untuk melaksanakan tugasnya, karena merasa nyaman dan tidak ada unsur keterpaksaan dalam melaksanakan tugasnya. Demikian sebaliknya kepemimpinan seorang kepala madrasah yang kurang baik akan menumbuhkan sikap anti pati bagi guru terhadap pimpinannya. Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja guru, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut dalam menjalankan tugasnya.

b. Upaya Meningkatkan Motivasi Guru

Motivasi adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga terdorong untuk bekerja. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa peningkatan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan demikian peningkatan motivasi kerja guru merupakan hal yang tidak boleh diabaikan dalam upaya meningkatkan kinerja seorang guru. Hal yang perlu diperhatikan oleh seorang kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru adalah tentang kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang guru, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan dan imbalan non moneter.

c. Upaya Meningkatkan Budaya Madrasah

Suasana lingkungan kerja madrasah adalah segala sesuatu yang dialami oleh guru ketika berinteraksi di dalam lingkungan madrasah. Budaya madrasah menjadi faktor penting dalam pemberdayaan madrasah sebagai sebuah organisasi, karena budaya madrasah erat kaitanya dengan tugas guru dalam rangka mencapai tujuan madrasah yang efektif. Variabel – variabel yang terdapat dalam lingkungan madrasah dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang sangat

dibutuhkan dalam upaya pengembangan madrasah. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka di madrasah perlu diciptakan hal-hal yang berkaitan dengan: 1) tanggungjawab, guru diberi kebebasan untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikannya, diberi motivasi yang lebih untuk melaksanakan tugas tanpa harus selalu mencari persetujuan kepala madrasah, diberi keberanian menanggung resiko dari pekerjaan tanpa rasa takut dimarahi, 2) fleksibilitas, guru diberi kebebasan untuk lebih inovatif dalam melaksanakan proses pembelajaran, 3) komitmen, seorang guru akan memberikan sesuatu terbaik yang dimilikinya jika mereka memiliki komitmen terhadap organisasi dan bangga berada di dalamnya, 4) penghargaan, guru dihargai sesuai dengan kinerjanya. Pimpinan madrasah harus lebih banyak memberikan pengakuan daripada kritikan, sistem promosi harus dibuat untuk membantu guru meraih puncak prestasi.

d. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru

Upaya peningkatan kinerja guru melalui kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan budaya madrasah walaupun terdapat faktor-faktor lain yang juga memberi pengaruh dan kontribusi terhadap kinerja guru. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan cara peningkatan kepemimpinan yang dilakukan kepala madrasah dilakukan dengan baik, dengan cara mempengaruhi, mendidik, mendorong, mengawasi, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi dari kepala madrasah dan budaya madrasah juga mempengaruhi terhadap kinerja guru. Semakin baik kepemimpinan kepala madrasah dilakukan maka akan semakin baik kinerja gurunya. Selain itu, peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan memaksimalkan motivasi guru dan pelaksanaan budaya madrasah oleh guru. Karena motivasi itu sangat penting dilakukan untuk peningkatan kinerja guru, pelaksanaan budaya madrasah juga sangat penting dilakukan untuk peningkatan kinerja

guru. Semakin tinggi motivasi dan kesadaran dalam melaksanakan budaya madrasah oleh guru, maka semakin baik kinerja gurunya.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasi tersebut, di bawah ini saran-saran yang dapat diberikan:

1. Kepala Madrasah

Selaku pimpinan di madrasah akan dapat terus memperbaiki kepemimpinan dan kemampuan manajerialnya, melalui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah maka guru akan senantiasa mendapatkan didikan, dorongan, pengawasan dan motivasi yang baik dari kepala madrasah, sehingga diharapkan guru akan dapat meningkatkan kinerjanya dan lebih jauh lagi dalam upaya pencapaian tujuan pembelajaran yang diharapkan. Kepala Madrasah, sebaiknya :

(a) menggunakan kepemimpinan yang memberikan tugas kepada guru berdasarkan tingkat kematangan guru sehingga kinerja guru dapat meningkatkan loyalitas serta dedikasi untuk kemajuan madrasah, (b) berusaha meningkatkan kemampuan akademik dan keterampilan baik melalui jalur pendidikan formal maupun pelatihan-pelatihan, membuat karya ilmiah, membuat modul-modul pembelajaran, sehingga kemampuan mengajar akan meningkat.

2. Para Guru

Sebagai pihak yang berperan penting dalam suksesnya pembelajaran agar tetap melakukan peningkatan motivasi dan peningkatan pelaksanaan budaya madrasah agar proses pembelajaran sesuai dengan yang diharapkan dan menambah profesionalitas guru. Guru sebagai pihak yang berada di barisan terdepan dalam melaksanakan tugas sehari-hari seharusnya; (a) bangga dengan tugasnya masing-masing sehingga akan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, (b) menjalin komunikasi yang baik dengan atasan maupun

dengan sesama teman kerja guna menciptakan suasana kerja yang kondusif, (c) tidak cepat merasa puas dengan prestasi yang telah dicapai, sehingga akan termotivasi untuk selalu lebih maju dan berkembang .

3. Peneliti Lainnya

Diharapkan kepada peneliti lainnya dalam bidang pendidikan khususnya pada ranah kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan budaya madrasah serta kinerja guru agar dapat dipertajam dan didukung dari berbagai pihak dan sumber sehingga hasil penelitian akan memberikan acuan yang baik guna meningkatkan mutu pendidikan, khususnya di Kota Medan dan umumnya di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, Lidya. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Tebing Tinggi*. Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan.
- Algon Ariyiliyanto. Motivasi Kerja: Studi Indigenuous Pada Guru Bersuku Jawa di Jawa Tengah. *Journal of Social and Industrial Psychology*
- Amanda, M. Ocvilia, Rudi Salam, Said Saggaf. 2016. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep, Seminar Nasional Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial Membentuk Karakter Bangsa Dalam Rangka Daaya Saing Global*, 29 Oktober 2016.
- Ambarita, Biner, dkk. 2014. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi . 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta
- Azwar , Saifuddin,. 1997. *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*, Ed. 2, Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Azwar Saifudin. 1998. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Firman Ashadi. 2012. *Hubungan Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja dengan Aktivitas Pembelajaran Guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan Volume 23, Nomor 6, September
- Gibson, Ivanevich dan Donelly. 1996. *Organization Behaviour Struktur Proses*, Penerjemah Djarkaisih. Jakarta: Erlangga, 1996, 52.
- Hailan Salamun. 2010. *Daya Kepemimpinan Rabbani Pengetua Sekolah Menengah Kebangsaan Agama (SMKA)*. Jurnal Internasional Manajemen Pendidikan Vol 4, No 02.

Ilda Hayati. *Women's Leadership in Islamic Perspective*. AJIS: Academic Journal in Islamic Studies. Vol,1 No 2 2016

Komariah, Aan Dan Engkoswara. 2015. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Khairani, Yunita. 2014. *Hubungan Iklim Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dan Komunikasi Antarpribadi Dengan Motivasi Kerja Guru SMK Negeri Di Kota Kisaran Kab. Asahan*. Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan.

Kusumastuti,Dyah.2001. *Manajemen Sistem Pengembangan Sumber Daya Dosen Sebagai Penjamin Mutu Di Perguruan Tinggi, Studi Tentang Pengaruh Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Dosen Yang Berorientasi Pada Mutu Dengan Moderator Iklim Organisasi Dan Dukungan Sumber Daya Di Institut Teknologi Bandung (ITB)* . Disertasi Doktor Pada PPS Universitas Pendidikan Indonesia: tidak di terbitkan.

Moch. Asad. 2001. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Jakarta: Liberty.

Mulyasa, 2012. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mulyasa, 2012. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung Remaja Rosdakarya.

Nawawi,H. Hadari.2001. *Administrasi Pendidikan*.Yogyakarta:Gadjah Mada University Press.

Nuraisyah, Siti. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Di Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah Sumatera Utara*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Vol. 1 No. 1, 2014.

Nurhafifah. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Efektifitas Sekolah di SMA Negeri Kabupaten Pringsewu*. Program Pascasarjana Universitas Lampung.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah.

- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2010 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Akademik Dan Kompetensi Guru.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah.
- Raden Bambang Sumarsono. 2012. *Iklim Sekolah, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan Volume 23, Nomor 6, September
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Radja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. San Diego: Prentice Hall International, Inc.
- Saragih, Hotmantua. 2017. *Pengaruh Iklim Organisasi, Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun*. Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan.
- Sri Setiyati. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja , Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Volume 22 Nomor 2, Oktober 2014.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siahaan Amiruddin, Hidayat Rahmat. 2017. *Konsep Keguruan dalam Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI.
- Siahaan, Amiruddin Dan Bayoangin, Tohar. 2014. *Manajemen Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Citapustaka Media.
- Stewart L. Tubbs, Sylvia Moss. 2005. *Human Communication*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Subroto dan Nasikin. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : Program Pascasarjana STEI Indonesia Malang .
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Suryana, Aa dan Fathurrohman, Pupuh. 2012. *Guru Profesional*. Bandung: Refika Aditama.
- Suwandi. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Profesionalisme Guru di SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus*. Program Pascasarjana Universitas Lampung.
- Tilaar. H.A.R. 1999. *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional Dalam Perspektif Abad 21*. Magelang: Tera Indonesia.
- Titik, Aliyah. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 3, Nomor 2, September 2015.
- Undang- Undang RI No.14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.
- Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab II, Pasal 3,4.
- Usman, Moh. Uzer. 1994. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan Kepala sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajar (Learning Organization)*. Bandung: Alfabeta.
- Wasehudin. *Perspektif Al-Qur'an dan Undang-Undang Tentang Guru Profesional*. TARBAWY: Indonesian Journal of Islamic Education – Vol. 5, No.1 2018.

Zamroni.2013. *Manajemen Pendidikan: Suatu Usaha Meningkatkan Mutu Sekolah*. Yogyakarta: Ombak.

<http://www.sciencedirect.com/10> Juni 2020 13.30

LAMPIRAN 1

INSTRUMEN PENELITIAN

Petunjuk Pengisian Instrumen Penelitian (Angket)

1. Pernyataan yang ada, mohon dibaca dan dipahami dengan sebaik-baiknya serta dibandingkan dengan praktek kerja atau keadaan kerja Bapak/Ibu/Saudara(i) yang sebenarnya.
2. Setiap pernyataan diikuti oleh 5 (lima) jawaban yang tersedia dengan ketentuan sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

3. Cara pengisian sesuai dengan Bapak/Ibu/Saudara(i) praktikkan dalam pekerjaan.
4. Isilah jawaban Bapak/Ibu/Saudara(i) dengan cara memberi tanda centang (√) dikolom yang telah tersedia.
5. Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara(i) telah mengisi kuesioner penelitian ini.

Identitas Responden

No. Resp. :

Usia :

Jenis Kelamin : Pria ☐ Wanita ☐

Pendidikan Terakhir :

Jabatan Pekerjaan :

Masa Kerja :

1. ANGKET KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	ST S
Indikator : Mengambil Keputusan						
1	Setiap kebijakan yang ditetapkan kepala madrasah guru menerima dengan senang hati					
2	Kebijakan yang diambil kepala madrasah berdasarkan hasil musyawarah guru dan kepala sekolah					
3	Keputusan yang diambil kepala madrasah dalam keadaan mendesak tidak pernah merugikan guru					
4	Keputusan yang diambil kepala madrasah, dalam keadaan mendesak tidak pernah merugikan organisasi sekolah					
5	Keputusan yang diambil kepala madrasah, untuk kepentingan peningkatan mutu sekolah					
6	Kepala madrasah merumuskan misi dan tujuan madrasah secara jelas					
7	Kepala madrasaah menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai misi dan tujuan madrasah					
8	Kepala madrasah menganalisis faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi madrasah					
9	Kepala madrasah membuat struktur organisasi madrasah yang efektif dan efisien					
10	Kepala madrasah menyusun rincian tugas setiap personil madrasah secara jelas					
11	Kepala madrasah dapat mengoptimalkan hari-hari efektif belajar untuk kegiatan belajar mengajar					
12	Kepala madarasah mengembangkan metode/cara mengajar siswa					
13	Kepala madrasah mengembangkan program pengajaran perbaikan bagi para siswa yang belum mencapai ketuntasan belajar					
14	Kepala madrasah mengembangkan program-program ekstra kurikuler yang berwawasan keunggulan					
Indikator : berkomunikasi						

15	Komunikasi kepala madrasah saya , dengan bawahannya terjalin dengan baik					
----	--	--	--	--	--	--

16	Komunikasi kepala madrasah saya , dengan siswa terjalin dengan baik					
17	Komunikasi kepala madrasah saya , dengan komite sekolah terjalin dengan baik					
18	Komunikasi kepala madrasah saya ,dengan orang tua siswa terjalin dengan baik					
19	Komunikasi kepala madrasah saya , dengan pemerintah Daerah terjalin dengan baik					
20	Kepala madrasah memberikan saran, masukan dan sugesti kepada seluruh personil madrasah					
Indikator : Memberikan Motivasi						
21	Kepala madrasah saya memberikan dukungan motivasi terhadap guru dalam menyelesaikan Masalah					
22	Kepala madrasah dan guru memiliki motivasi dalam bekerja karena lingkungan penuh rasa kekeluargaan					
23	Kepala madrasah memberikan saran, masukan dan sugesti kepada seluruh personil madrasah					
24	Kepala madrasah membangkitkan semangat kerja seluruh personil madrasah					
25	Kepala madrasah memberikan bimbingan dan arahan secara berkala kepada seluruh personil madrasah					
26	Kepala madrasah memberikan penghargaan yang layak kepada personil madrasah yang berprestasi					
27	Kepala madrasah menjadi sumber inspirasi untuk kemajuan madrasah					
28	Kepala madrasah memiliki kepribadian yang patut dicontoh oleh seluruh elemen madrasah					
29	Kepala madrasah memiliki pengalaman yang luas tentang dunia madrasah					
Indikator : mengawasi						
30	Kepala madrasah saya secara rutin melaksanakan pemantauan kerja bawahannya					
31	Kepala madrasah saya secara rutin melaksanakan supervisi guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar					
32	Kepala madrasah mampu memberi solusi terhadap permasalahan yang muncul pada saat supervisi					

33	Kepala madrasah memberikan sanksi atau hukuman yang tegas kepada personil madrasah yang melanggar aturan					
34	Kepala madrasah memahami iklim organisasi yang dibawahinya.					

35	Kepala madrasah memahami tugas-tugas apa saja yang harus dikerjakan olehnya.					
----	--	--	--	--	--	--

2. ANGKET MOTIVASI

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Indikator : Motivasi Finansial						
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang diemban					
2	Pemberian tunjangan keluarga sesuai dengan yang telah ditetapkan					
3	Pemberian tunjangan kinerja profesi guru sangat membantu meningkatkan kesejahteraan					
4	apabila saya bekerja lembur maka kepala sekolah saya memberikan uang lembur					
5	apabila saya mempunyai prestasi kerja maka kepala sekolah saya akan memberikan hadiah berupa uang pembinaan					
6	Pemberian tunjangan hari raya (THR) / tahun baru sesuai dengan harapan saya					
7	Saya merasa , motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima					
8	Saya ingin agar pekerjaan saya selalu ada umpan baliknya.					
9	Saya mau melakukan pekerjaan ini hanya karena uang/gaji.					
10	Saya akan melakukan tugas tambahan apabila ada imbalannya					
Indikator: Motivasi Non Finansial						
11	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu.					
12	Saya melakukan hal yang terbaik dalam tugas saya, meskipun harus mengorbankan urusan lain.					

13	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, saya kerjakan dengan baik.					
14	Saya bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.					
15	Kepala madrasah saya memberikan kenaikan pangkat secara berkala kepada para pegawainya					
16	Kepala madrasah saya memberikan tanda penghargaan kepada pegawai yang berjasa atau berprestasi					
17	Kepala madrasah saya Memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan / pendidikan					
18	Kepala madrasah memberikan kepercayaan kepada guru untuk mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan bidangnya					
19	Apabila saya memiliki prestasi kerja , kepala sekolah memberikan promosi jabatan					
20	Saya termotivasi untuk bekerja lebih baik, saat hasil pekerjaan saya dipuji oleh orang lain					
21	Saya merasa senang apabila pekerjaan saya mendapat perhatian dari atasan.					
22	Suasana dan lingkungan madrasah sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja					
23	Kepala madrasah menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif					
24	Adanya toleransi untuk waktu beribadah terhadap seluruh personil madrasah					
25	Kepala madrasah senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama					
26	Kepala madrasah selalu bersikap ramah dan santun kepada seluruh personil madrasah					
27	Kepala madrasah senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan guru					
28	Sesama guru di madrasah senantiasa menjalin komunikasi yang baik					
29	Pemilihan guru teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri.					

30	Saya bersedia mengerjakan tugas tambahan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi					
----	--	--	--	--	--	--

31	Saya bekerja di atas segalanya hanya untuk menyenangkan pimpinan					
32	Saya patuh terhadap instruksi yang diberikan oleh atasan.					
33	Saya dapat melakukan pekerjaan bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri tetapi juga untuk kepentingan sekolah.					
34	Saya mendapat dukungan moril dari teman apabila ada masalah dalam pekerjaan					
35	Teman sekerja dapat mendorong saya untuk bekerja dengan baik.					

3. ANGKET BUDAYA MADRASAH

N O	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R R	TS	STS
Indikator : artefak adalah elemen yang paling luar Sebagai yang tampak dan berwujud , (bahasa, upacara)						
1	Secara berkala, di sekolah ini diselenggarakan acara pertemuan keluarga besar guru/staf sekolah dengan suasana yang akrab penuh Canda					
2	Secara berkala, di sekolah ini di selenggarakan pertemuan yang melibatkan seluruh warga sekolah untuk tukar fikiran mengenai kemajuan pendidikan sekolah					
3	Guru mengenakan pakaian seragam secara Rapi					
4	Dalam percakapan sehari-hari dengan sesama guru menggunakan bahasa yang sopan					
5	Secara berkala sekolah saya mengadakan upacara hari besar agama					
6	Di sekolah ini sebelum ujian dilaksanakan acara doa bersama					
7	Setiap akan memulai pelajaran awal, siswa dibiasakan untuk membaca do'a bersama					

8	Secara berkala, di sekolah ini diselenggarakan acara pertemuan keluarga besar guru/staf sekolah dengan suasana yang akrab penuh Canda					
---	---	--	--	--	--	--

9	Secara berkala, di sekolah ini diselenggarakan acara sarasehan atau temu wicara yang melibatkan seluruh warga sekolah untuk bertukar pikiran mengenai perkembangan dan kemajuan pendidikan di sekolah ini.					
Indikator : Nilai-nilai yang didukung (Espoused Values): adalah alasan yang diberikan oleh sebuah organisasi atau untuk mendukung caranya melakukan sesuatu.						
10	Tata tertib yang diberlakukan di sekolah ini dipandang telah cukup efektif untuk mengendalikan kinerja guru					
11	Jika guru bertemu dengan guru lain saling Menyapa					
12	Para siswa selalu menyapa dan mengucapkan salam jika bertemu dengan guru.					
13	Dalam percakapan sehari-hari dengan sesama siswa, para siswa menggunakan bahasa yang sopan dan dapat menunjukkan keterpelajarannya.					
14	Sekolah mempunyai program bersama dalam kunjungan terhadap warga sekolah yang bersuka cita atau duka					
15	Jika ada tamu yang datang ke sekolah, khususnya orang tua siswa, kami selalu menyambut ramah dengan mengatakan <i>ada yang bisa saya bantu ?</i> atau ungkapan kalimat lain yang sejenis.					
16	Sekolah menganjurkan kepada guru dan siswa perempuan untuk mengenakan seragam busana muslim yang sopan					
17	Pada umumnya siswa di sekolah ini memiliki disiplin yang tinggi, baik dalam kehadiran, pergaulan, maupun dalam belajar					
18	Di sekolah ini dipampang tulisan-tulisan atau monumen yang mencerminkan komitmen sekolah terhadap peningkatan mutu pendidikan					
19	Sekolah menetapkan anggaran pendanaan dalam sosial warga sekolah berdasarkan hasil musyawarah					

20	Di sekolah ini tidak terdapat kasus-kasus kenakalan remaja, seperti perkelahian, terlibat narkoba atau pergaulan bebas					
21	Secara keseluruhan, prestasi akademik siswa di sekolah ini sudah dapat dibanggakan.					

22	Di sekolah ini, para siswa pada umumnya sudah memiliki kebiasaan belajar yang baik					
23	Jenis dan besar kecilnya anggaran sosial sekolah diputuskan bersama					
24	Seluruh warga sekolah ikut dalam kegiatan Sosial					

Indikator : Asumsi Dasar (Basic Assumption): adalah keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota suatu organisasi

25	Agar mutu pendidikan di sekolah ini tercapai dengan baik, maka secara terus menerus sekolah melaksanakan berbagai perbaikan berdasarkan pada data hasil evaluasi					
26	Agar mutu pendidikan di sekolah ini tercapai dengan baik, maka secara terus menerus sekolah melaksanakan berbagai perbaikan berdasarkan pada data hasil evaluasi					
27	Di sekolah ini kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran sudah sangat Baik					
28	Guru sebagai pendidik selalu memberikan contoh tauladan yang terpuji					
29	Keputusan yang di ambil secara bersama senantiasa dilaksanakan penuh rasa tanggung jawab					
30	Di madrasah ini, kemampuan guru dalam Melaksanakan pembelajaran siswa sudah sangat baik					
31	Madrasah menanggapi secara positif terhadap setiap keluhan yang dilontarkan oleh siswa, orang tua maupun masyarakat.					
32	Setiap ada guru baru di sekolah ini selalu diberitahukan tentang tata-tertib/atau aturan main yang berlaku di sekolah ini.					
33	Seluruh warga sekolah, baik kepala sekolah, guru, maupun para siswa telah menyadari tentang pentingnya upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah ini.					
34	Untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah ini, para guru selalu berusaha meningkatkan kemampuan profesionalnya					

35	Sekolah mengembangkan kerja sama dengan para pengusaha, tokoh masyarakat dan ahli untuk kepentingan peningkatan mutu pendidikan di sekolah ini.					
----	---	--	--	--	--	--

4. ANGKET KINERJA GURU

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Indikator : Menyusun Rencana Pembelajaran						
1	Saya menyusun silabus setiap tahun pelajaran sesuai dengan materi ajar yang diampu					
2	Silabus yang saya rencanakan dibuat secara berkelompok melalui Forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran					
3	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran yang saya buat sesuai dengan silabus yang telah ditetapkan					

132

4	Rencana Program Pengajaran yang saya rencanakan di susun secara lengkap					
5	Saya membuat Program Tahunan (Prota) setiap tahun pelajaran					
6	Saya membuat Program Semesteran setiap semester					
7	Rencana Program Pengajaran yang saya rencanakan mencantumkan tujuan pembelajaran					
8	RPP yang saya rencanakan mencantumkan pokok-pokok materi pembelajaran					

9	RPP yang saya rencanakan mencantumkan metode pembelajaran					
10	Rencana Program Pembelajaran yang saya rencanakan mencantumkan penilaian hasil belajar					
11	Saya selalu mempersiapkan diri sebelum melaksanakan kegiatan mengajar.					
12	Rencana pengajaran, saya susun berdasarkan analisis kemampuan awal siswa.					
13	Saya sangat berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran, untuk menghindari penjelasan konsep yang keliru					
14	Saya memberikan contoh nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi pelajaran					
15	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi.					
Indikator : Melaksanakan pembelajaran yang mendidik						
16	Saya instruksikan kepada peserta didik mempersiapkan alat tulis, buku sumber, dan bahan lain yang sesuai dengan mata pelajaran yang dipelajari, pada siap awal pembelajaran					
17	Saya memberikan gambaran menarik materi yang akan dipelajari untuk membangkitkan motivasi belajar siswa					
18	Dalam melaksanakan pembelajaran siswa					
19	dilibatkan secara aktif untuk menimbulkan semangat belajarnya					
20	kegiatan pembelajaran sudah menggunakan beragam metode pembelajaran yang memiliki ranah kognitif					
21	kegiatan pembelajaran sudah menggunakan beragam media pembelajaran yang memiliki ranah kognitif					
22	Saya sudah membuat rangkuman pelajaran bersama-sama peserta didik dalam menutup pelajaran					

133

23	Saya dapat memahami karakteristik belajar siswa dengan baik.					
24	Saya dapat memahami potensi yang ada pada Siswa					
25	Saya dapat memahami tingkat kecerdasan siswa dengan baik.					
Indikator : Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran						
26	Saya sudah melaksanakan evaluasi proses pembelajaran terhadap siswa telah memiliki ranah penilaian yakni kognitif,					
27	Saya sudah membuat kisi-kisi soal sesuai aturan dalam pencapaian penilaian sesuai indikator telah memiliki ranah penilaian yakni kognitif					

28	Saya sudah membuat kisi-kisi soal sesuai aturan dalam pencapaian penilaian sesuai indikator tela memiliki ranah penilaian yakni apektif					
29	Saya sudah melakukan analisis soal untuk mengetahui kemampuan daya beda dari tiap butir soal telah memiliki ranah penilaian yakni kognitif					
	Indikator : Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik					
30	Remedi pembelajaran bagi siswa yang belum mencapai kriteria ketuntasan minimal dilaksanakan diantara pelaksanaan pembelajaran di kelas					
31	Saya memberikan dukungan kepada siswa yang telah melampaui kriteria ketuntasan minimal					
32	Saya memberikan pujian kepada siswa yang telah melampaui kriteria ketuntasan minimal dan terus belajar dan mencapai yang lebih baik					
33	Hasil-hasil pekerjaan siswa yang telah dinilai, saya kembalikan sebagai balikan untuk melihat dimana kelemahannya					
34	Saya selalu membuat penilaian terhadap ujian yang diberikan kepada siswa.					
35	Sa ya memberikan ujian terhadap siswa secara berkala					

LAMPIRAN 2

Hasil Validitas Data Variabel X1 Kepemimpinan Kepala Madrasah

Correlations

	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Ket
Item1	.232	.218	Tidak Valid
Item2	.467**	.009	Valid
Item3	.092	.629	Tidak Valid
Item4	.386*	.035	Valid
Item5	.575**	.001	Valid

135

Item6	.555**	.001	Valid
Item7	.487**	.006	Valid

Item8	.653**	.000	Valid
Item9	.709**	.000	Valid
Item10	.165	.385	Tidak Valid
Item11	.213	.259	Tidak Valid
Item12	.541**	.002	Valid
Item13	.468**	.009	Valid
Item14	.362*	.049	Tidak Valid
Item15	.790**	.000	Valid
Item16	.755**	.000	Valid
Item17	.744**	.000	Valid
Item18	.662**	.000	Valid
Item19	.752**	.000	Valid
Item20	.654**	.000	Valid
Item21	.707**	.000	Valid
Item22	.805**	.000	Valid
Item23	.797**	.000	Valid
Item 24	.789**	.000	Valid
Item 25	.666**	.000	Valid
Item 26	.501**	.005	Valid
Item 27	.546**	.002	Valid
Item 28	.645**	.000	Valid
Item 29	.598**	.000	Valid
Item 30	.728**	.000	Valid
Item 31	.380*	.038	Tidak Valid
Item 32	.496**	.005	Valid
Item 33	.656**	.000	Valid
Item 34	.496**	.005	Valid
Item 35	.508**	.004	Valid
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

Hasil Validitas Data Variabel X2 Motivasi

Correlations

	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Ket
Item1	.490**	.006	Valid
Item2	.652**	.000	Valid
Item3	.436*	.016	Tidak Valid

136

Item4	.496**	.005	Valid
Item5	.335	.070	Tidak Valid
Item6	.362*	.049	Tidak Valid
Item7	.589**	.001	Valid
Item8	.597**	.001	Valid
Item9	.417*	.022	Tidak Valid

Item10	.751**	.000	Valid
Item11	.728**	.000	Valid
Item12	.705**	.000	Valid
Item13	.695**	.000	Valid
Item14	.729**	.000	Valid
Item15	.760**	.000	Valid
Item16	.490**	.006	Valid
Item17	.652**	.000	Valid
Item18	.436*	.016	Tidak Valid
Item19	.496**	.005	Valid
Item20	.335	.070	Tidak Valid
Item21	.362*	.049	Tidak Valid
Item22	.589**	.001	Valid
Item23	.597**	.001	Valid
Item 24	.417*	.022	Tidak Valid
Item 25	.751**	.000	Valid
Item 26	.728**	.000	Valid
Item 27	.705**	.000	Valid
Item 28	.695**	.000	Valid
Item 29	.729**	.000	Valid
Item 30	.760**	.000	Valid
Item 31	.362*	.049	Tidak Valid
Item 32	.589**	.001	Valid
Item 33	.597**	.001	Valid
Item 34	.417*	.022	Tidak Valid
Item 35	.751**	.000	Valid
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

Hasil Validitas Data Variabel X3 Budaya Madrasah

Correlations

	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Ket
Item1	.244	.194	Tidak Valid

137

Item2	.456*	.011	Tidak Valid
Item3	.523**	.003	Valid
Item4	.397*	.030	Tidak Valid
Item5	.562**	.001	Valid
Item6	.577**	.001	Valid
Item7	.523**	.003	Valid
Item8	.652**	.000	Valid
Item9	.716**	.000	Valid
Item10	.756**	.000	Valid
Item11	.660**	.000	Valid

Item12	.538**	.002	Valid
Item13	.462*	.010	Tidak Valid
Item14	.329	.076	Tidak Valid
Item15	.801**	.000	Valid
Item16	.754**	.000	Valid
Item17	.756**	.000	Valid
Item18	.660**	.000	Valid
Item19	.735**	.000	Valid
Item20	.611**	.000	Valid
Item21	.724**	.000	Valid
Item22	.816**	.000	Valid
Item23	.789**	.000	Valid
Item 24	.793**	.000	Valid
Item 25	.656**	.000	Valid
Item 26	.515**	.004	Valid
Item 27	.561**	.001	Valid
Item 28	.658**	.000	Valid
Item 29	.611**	.000	Valid
Item 30	.750**	.000	Valid
Item 31	.373*	.043	Tidak Valid
Item 32	.494**	.006	Valid
Item 33	.637**	.000	Valid
Item 34	.498**	.005	Valid
Item 35	.515**	.004	Valid
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

Hasil Validitas Data Variabel Y Kinerja Guru

Correlations

138

	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Ket
Item1	.539**	.002	Valid
Item2	.648**	.000	Valid
Item3	.198	.295	Tidak Valid
Item4	.602**	.000	Valid
Item5	.537**	.002	Valid
Item6	.505**	.004	Valid
Item7	.428*	.018	Tidak Valid
Item8	.597**	.000	Valid
Item9	.660**	.000	Valid
Item10	.156	.409	Tidak Valid
Item11	.198	.295	Tidak Valid
Item12	.602**	.000	Valid

Item13	.498**	.005	Valid
Item14	.296	.112	Tidak Valid
Item15	.747**	.000	Valid
Item16	.808**	.000	Valid
Item17	.747**	.000	Valid
Item18	.627**	.000	Valid
Item19	.734**	.000	Valid
Item20	.678**	.000	Valid
Item21	.760**	.000	Valid
Item22	.835**	.000	Valid
Item23	.838**	.000	Valid
Item 24	.837**	.000	Valid
Item 25	.741**	.000	Valid
Item 26	.489**	.006	Valid
Item 27	.528**	.003	Valid
Item 28	.593**	.001	Valid
Item 29	.556**	.001	Valid
Item 30	.785**	.000	Valid
Item 31	.808**	.000	Valid
Item 32	.539**	.002	Valid
Item 33	.648**	.000	Valid
Item 34	.517**	.003	Valid
Item 35	.524**	.003	Valid
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

LAMPIRAN 3

1. Uji Reabilitas Kepemimpinan Kepala Madrasah X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	28

1. Uji Reabilitas Motivasi X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	25

2. Uji Reabilitas Budaya Madrasah X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.943	29

3. Uji Reabilitas Kinerja Guru

Reliability Statistics	

LAMPIRAN 4

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	30

INSTRUMEN PENELITIAN

Petunjuk Pengisian Instrumen Penelitian (Angket)

6. Pernyataan yang ada, mohon dibaca dan dipahami dengan sebaik-baiknya serta dibandingkan dengan praktek kerja atau keadaan kerja Bapak/Ibu/Saudara(i) yang sebenarnya.
7. Setiap pernyataan diikuti oleh 5 (lima) jawaban yang tersedia dengan ketentuan sebagai berikut :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- RR : Ragu-Ragu
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

8. Cara pengisian sesuai dengan Bapak/Ibu/Saudara(i) praktikkan dalam pekerjaan.
9. Isilah jawaban Bapak/Ibu/Saudara(i) dengan cara memberi tanda centang (✓) dikolom yang telah tersedia.
10. Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara(i) telah mengisi kuesioner penelitian ini.

Identitas Responden

- No. Resp. :
- Usia :
- Jenis Kelamin : Pria ☐ Wanita ☐
- Pendidikan Terakhir :
- Jabatan Pekerjaan :
- Masa Kerja :

5. ANGKET KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	ST S
Indikator : Mengambil Keputusan						
2	Kebijakan yang diambil kepala madrasah berdasarkan hasil musyawarah guru dan kepala sekolah					
5	Keputusan yang diambil kepala madrasah, untuk kepentingan peningkatan mutu sekolah					

6	Kepala madrasah merumuskan misi dan tujuan madrasah secara jelas					
---	--	--	--	--	--	--

7	Kepala madrasaah menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai misi dan tujuan madrasah					
8	Kepala madrasah menganalisis faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi madrasah					
9	Kepala madrasah membuat struktur organisasi madrasah yang efektif dan efisien					
12	Kepala madrasah mengembangkan metode/cara mengajar siswa					
13	Kepala madrasah mengembangkan program pengajaran perbaikan bagi para siswa yang belum mencapai ketuntasan belajar					
14	Kepala madrasah mengembangkan program-program ekstra kurikuler yang berwawasan keunggulan					
Indikator : berkomunikasi						
15	Komunikasi kepala madrasah saya , dengan bawahannya terjalin dengan baik					
16	Komunikasi kepala madrasah saya , dengan siswa terjalin dengan baik					
17	Komunikasi kepala madrasah saya , dengan komite sekolah terjalin dengan baik					
18	Komunikasi kepala madrasah saya ,dengan orang tua siswa terjalin dengan baik					
19	Komunikasi kepala madrasah saya , dengan pemerintah Daerah terjalin dengan baik					
20	Kepala madrasah memberikan saran, masukan dan sugesti kepada seluruh personil madrasah					
Indikator : Memberikan Motivasi						
21	Kepala madrasah saya memberikan dukungan motivasi terhadap guru dalam menyelesaikan Masalah					
22	Kepala madrasah dan guru memiliki motivasi dalam bekerja karena lingkungan penuh rasa kekeluargaan					
23	Kepala madrasah memberikan saran, masukan dan sugesti kepada seluruh personil madrasah					
24	Kepala madrasah membangkitkan semangat kerja seluruh personil madrasah					

25	Kepala madrasah memberikan bimbingan dan arahan secara berkala kepada seluruh personil madrasah					
26	Kepala madrasah memberikan penghargaan yang layak kepada personil madrasah yang berprestasi					

27	Kepala madrasah menjadi sumber inspirasi untuk kemajuan madrasah					
28	Kepala madrasah memiliki kepribadian yang patut dicontoh oleh seluruh elemen madrasah					
29	Kepala madrasah memiliki pengalaman yang luas tentang dunia madrasah					
Indikator : mengawasi						
30	Kepala madrasah saya secara rutin melaksanakan pemantauan kerja bawahannya					
32	Kepala madrasah mampu memberi solusi terhadap permasalahan yang muncul pada saat supervisi					
33	Kepala madrasah memberikan sanksi atau hukuman yang tegas kepada personil madrasah yang melanggar aturan					
34	Kepala madrasah memahami iklim organisasi yang dibawahinya.					
35	Kepala madrasah memahami tugas-tugas apa saja yang harus dikerjakan olehnya.					

6. ANGKET MOTIVASI

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Indikator : Motivasi Finansial						
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban					

144

	kerja yang diemban					
2	Pemberian tunjangan keluarga sesuai dengan yang telah ditetapkan					
6	Pemberian tunjangan hari raya (THR) / tahun baru sesuai dengan harapan saya					
7	Saya merasa , motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima					

8	Saya ingin agar pekerjaan saya selalu ada umpan baliknya.					
10	Saya akan melakukan tugas tambahan apabila ada imbalannya					
Indikator: Motivasi Non Finansial						
11	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu.					
12	Saya melakukan hal yang terbaik dalam tugas saya, meskipun harus mengorbankan urusan lain.					
13	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, saya kerjakan dengan baik.					
14	Saya bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.					
15	Kepala madrasah saya memberikan kenaikan pangkat secara berkala kepada para pegawainya					
16	Kepala madrasah saya memberikan tanda penghargaan kepada pegawai yang berjasa atau berprestasi					
17	Kepala madrasah saya Memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan / pendidikan					
19	Apabila saya memiliki prestasi kerja , kepala sekolah memberikan promosi jabatan					
22	Suasana dan lingkungan madrasah sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja					
23	Kepala madrasah menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif					
25	Kepala madrasah senantiasa membentuk tim					

	kerja untuk meningkatkan kerjasama					
26	Kepala madrasah selalu bersikap ramah dan santun kepada seluruh personil madrasah					
27	Kepala madrasah senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan guru					
28	Sesama guru di madrasah senantiasa menjalin komunikasi yang baik					
29	Pemilihan guru teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri.					

30	Saya bersedia mengerjakan tugas tambahan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi					
32	Saya patuh terhadap instruksi yang diberikan oleh atasan.					
33	Saya dapat melakukan pekerjaan bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri tetapi juga untuk kepentingan sekolah.					
35	Teman sekerja dapat mendorong saya untuk bekerja dengan baik.					

7. ANGKET BUDAYA MADRASAH

N O	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R R	TS	STS
Indikator : artefak adalah elemen yang paling luar Sebagai yang tampak dan berwujud , (bahasa, upacara)						
2	Secara berkala, di sekolah ini di selenggarakan pertemuan yang melibatkan seluruh warga sekolah untuk tukar fikiran mengenai kemajuan pendidikan sekolah					
3	Guru mengenakan pakaian seragam secara Rapi					
5	Secara berkala sekolah saya mengadakan upacara hari besar agama					
6	Di sekolah ini sebelum ujian dilaksanakan acara doa bersama					
7	Setiap akan memulai pelajaran awal, siswa dibiasakan untuk membaca do'a bersama					
8	Secara berkala, di sekolah ini diselenggarakan acara pertemuan keluarga besar guru/staf sekolah dengan suasana yang akrab penuh Canda					
9	Secara berkala, di sekolah ini diselenggarakan acara sarasehan atau temu wicara yang melibatkan seluruh warga sekolah untuk bertukar fikiran mengenai perkembangan dan kemajuan pendidikan di sekolah ini.					
Indikator : Nilai-nilai yang didukung (Espoused Values): adalah alasan yang diberikan oleh sebuah organisasi atau untuk mendukung caranya melakukan sesuatu.						
10	Tata tertib yang diberlakukan di sekolah ini dipandang telah cukup efektif untuk mengendalikan kinerja guru					
11	Jika guru bertemu dengan guru lain saling Menyapa					
12	Para siswa selalu menyapa dan mengucapkan salam jika bertemu dengan guru.					
15	Jika ada tamu yang datang ke sekolah, khususnya					

	orang tua siswa, kami selalu menyambut ramah dengan mengatakan <i>ada yang bisa saya bantu ?</i> atau ungkapan kalimat lain yang sejenis.					
16	Sekolah menganjurkan kepada guru dan siswa perempuan untuk mengenakan seragam busana muslim yang sopan					
17	Pada umumnya siswa di sekolah ini memiliki disiplin yang tinggi, baik dalam kehadiran, pergaulan, maupun dalam belajar					
18	Di sekolah ini dipampang tulisan-tulisan atau monumen yang mencerminkan komitmen sekolah terhadap peningkatan mutu pendidikan					
19	Sekolah menetapkan anggaran pendanaan dalam sosial warga sekolah berdasarkan hasil musyawarah					
20	Di sekolah ini tidak terdapat kasus-kasus kenakalan remaja, seperti perkelahian, terlibat narkoba atau pergaulan bebas					
21	Secara keseluruhan, prestasi akademik siswa di sekolah ini sudah dapat dibanggakan.					
22	Di sekolah ini, para siswa pada umumnya sudah memiliki kebiasaan belajar yang baik					
23	Jenis dan besar kecilnya anggaran sosial sekolah diputuskan bersama					
24	Seluruh warga sekolah ikut dalam kegiatan Sosial					

Indikator : Asumsi Dasar (Basic Assumption): adalah keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota suatu organisasi

25	Agar mutu pendidikan di sekolah ini tercapai dengan baik, maka secara terus menerus sekolah melaksanakan berbagai perbaikan berdasarkan pada data hasil evaluasi					
26	Agar mutu pendidikan di sekolah ini tercapai dengan baik, maka secara terus menerus sekolah melaksanakan berbagai perbaikan berdasarkan pada data hasil evaluasi					
27	Di sekolah ini kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran sudah sangat Baik					
28	Guru sebagai pendidik selalu memberikan contoh tauladan yang terpuji					

29	Keputusan yang di ambil secara bersama senantiasa dilaksanakan penuh rasa tanggung jawab					
----	--	--	--	--	--	--

30	Di madrasah ini, kemampuan guru dalam Melaksanakan pembelajaran siswa sudah sangat baik					
32	Setiap ada guru baru di sekolah ini selalu diberitahukan tentang tata-tertib/atau aturan main yang berlaku di sekolah ini.					
33	Seluruh warga sekolah, baik kepala sekolah, guru, maupun para siswa telah menyadari tentang pentingnya upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah ini.					
34	Untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah ini, para guru selalu berusaha meningkatkan kemampuan profesionalnya					
35	Sekolah mengembangkan kerja sama dengan para pengusaha, tokoh masyarakat dan ahli untuk kepentingan peningkatan mutu pendidikan di sekolah ini.					

8. ANGKET KINERJA GURU

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Indikator : Menyusun Rencana Pembelajaran						
1	Saya menyusun silabus setiap tahun pelajaran sesuai dengan materi ajar yang diampu					
2	Silabus yang saya rencanakan dibuat secara berkelompok melalui Forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran					
4	Rencana Program Pengajaran yang saya rencanakan di susun secara lengkap					
5	Saya membuat Program Tahunan (Prota) setiap tahun pelajaran					
6	Saya membuat Program Semesteran setiap semester					
8	RPP yang saya rencanakan mencantumkan pokok-pokok materi pembelajaran					
9	RPP yang saya rencanakan mencantumkan metode pembelajaran					
12	Rencana pengajaran, saya susun berdasarkan analisis kemampuan awal siswa.					
13	Saya sangat berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran, untuk menghindari penjelasan konsep yang keliru					
15	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi.					
Indikator : Melaksanakan pembelajaran yang mendidik						
16	Saya instruksikan kepada peserta didik mempersiapkan					

	alat tulis, buku sumber, dan bahan lain yang sesuai dengan mata pelajaran yang dipelajari, pada siap awal pembelajaran					
--	--	--	--	--	--	--

17	Saya memberikan gambaran menarik materi yang akan dipelajari untuk membangkitkan motivasi belajar siswa					
18	Dalam melaksanakan pembelajaran siswa					
19	dilibatkan secara aktif untuk menimbulkan semangat belajarnya					
20	kegiatan pembelajaran sudah menggunakan beragam metode pembelajaran yang memiliki ranah kognitif					
21	kegiatan pembelajaran sudah menggunakan beragam media pembelajaran yang memiliki ranah kognitif					
22	Saya sudah membuat rangkuman pelajaran bersama-sama peserta didik dalam menutup pelajaran					
23	Saya dapat memahami karakteristik belajar siswa dengan baik.					
24	Saya dapat memahami potensi yang ada pada Siswa					
25	Saya dapat memahami tingkat kecerdasan siswa dengan baik.					
	Indikator : Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran					
26	Saya sudah melaksanakan evaluasi proses pembelajaran terhadap siswa telah memiliki ranah penilaian yakni kognitif,					
27	Saya sudah membuat kisi-kisi soal sesuai aturan dalam pencapaian penilaian sesuai indikator telah memiliki ranah penilaian yakni kognitif					
28	Saya sudah membuat kisi-kisi soal sesuai aturan dalam pencapaian penilaian sesuai indikator telah memiliki ranah penilaian yakni afektif					
29	Saya sudah melakukan analisis soal untuk mengetahui kemampuan daya beda dari tiap butir soal telah memiliki ranah penilaian yakni kognitif					
	Indikator : Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik					
30	Remedi pembelajaran bagi siswa yang belum mencapai kriteria ketuntasan minimal dilaksanakan diantara pelaksanaan pembelajaran di kelas					
31	Saya memberikan dukungan kepada siswa yang telah melampaui kriteria ketuntasan minimal					

32	Saya memberikan pujian kepada siswa yang telah melampaui kriteria ketuntasan minimal dan terus belajar dan mencapai yang lebih baik					
33	Hasil-hasil pekerjaan siswa yang telah dinilai, saya kembalikan sebagai balikan untuk melihat dimana kelemahannya					

34	Saya selalu membuat penilaian terhadap ujian yang diberikan kepada siswa.					
35	Sa ya memberikan ujian terhadap siswa secara berkala					

LAMPIRAN 5

STATISTIC DESCRIPTIVE

Statistics

kinerja guru

N	Valid	109
	Missing	0
Mean		118.32
Std. Error of Mean		.571
Median		118.00
Std. Deviation		5.956
Variance		35.479
Skewness		-.319
Std. Error of Skewness		.231
Kurtosis		-.336
Std. Error of Kurtosis		.459
Range		29
Minimum		102
Maximum		131
Sum		12897

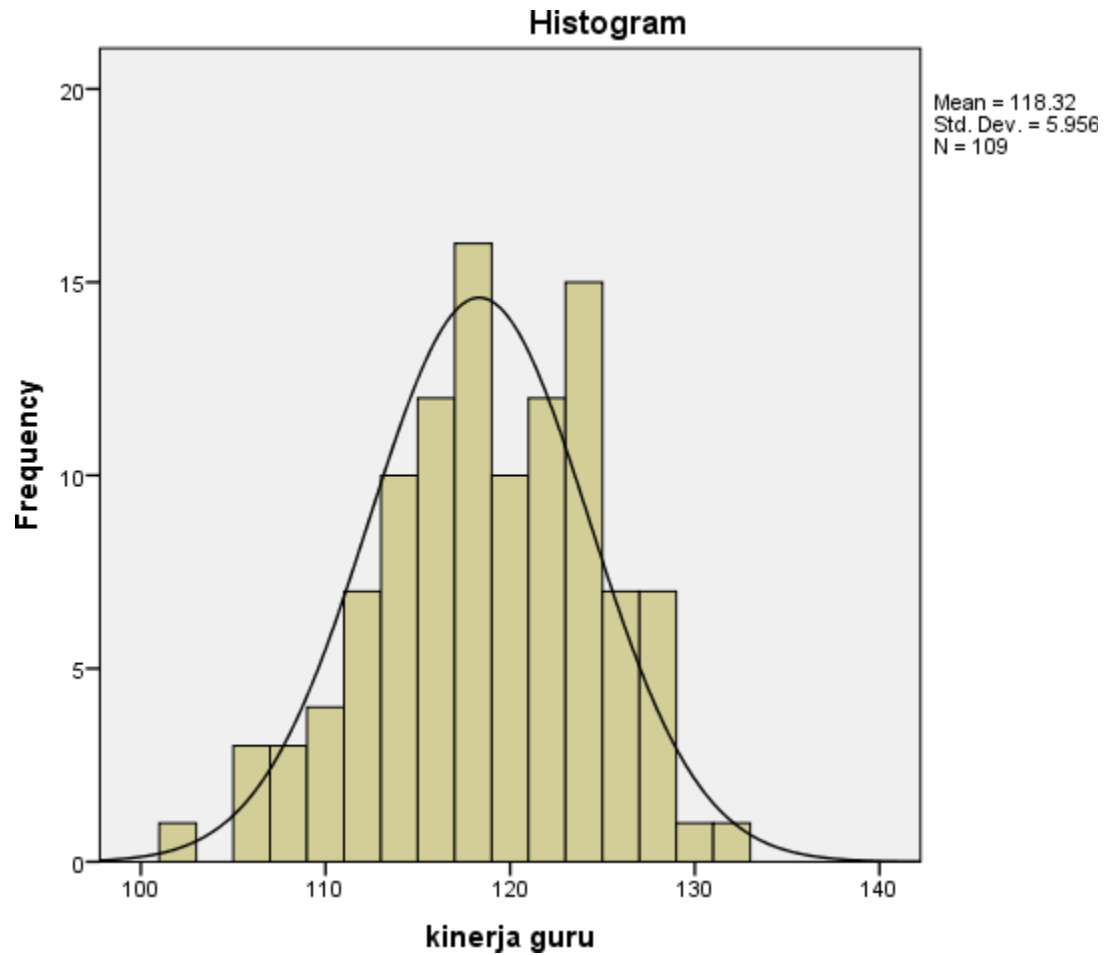
kinerja guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

152

Valid	102	1	.9	.9	.9
	105	2	1.8	1.8	2.8
	106	1	.9	.9	3.7
	107	1	.9	.9	4.6
	108	2	1.8	1.8	6.4
	110	4	3.7	3.7	10.1

111	3	2.8	2.8	12.8
112	4	3.7	3.7	16.5
113	6	5.5	5.5	22.0
114	4	3.7	3.7	25.7
115	8	7.3	7.3	33.0
116	4	3.7	3.7	36.7
117	7	6.4	6.4	43.1
118	9	8.3	8.3	51.4
119	5	4.6	4.6	56.0
120	5	4.6	4.6	60.6
121	6	5.5	5.5	66.1
122	6	5.5	5.5	71.6
123	5	4.6	4.6	76.1
124	10	9.2	9.2	85.3
125	5	4.6	4.6	89.9
126	2	1.8	1.8	91.7
127	5	4.6	4.6	96.3
128	2	1.8	1.8	98.2
129	1	.9	.9	99.1
131	1	.9	.9	100.0
Total	109	100.0	100.0	



Statistics

kepemimpinan kepala madrasah

N	Valid	109
	Missing	0
Mean		112.26
Std. Error of Mean		.715
Median		112.00
Std. Deviation		7.462
Variance		55.674
Skewness		.378
Std. Error of Skewness		.231

Kurtosis		.117
Std. Error of Kurtosis		.459

Range	36
Minimum	96
Maximum	132
Sum	12236

kepemimpinan kepala madrasah

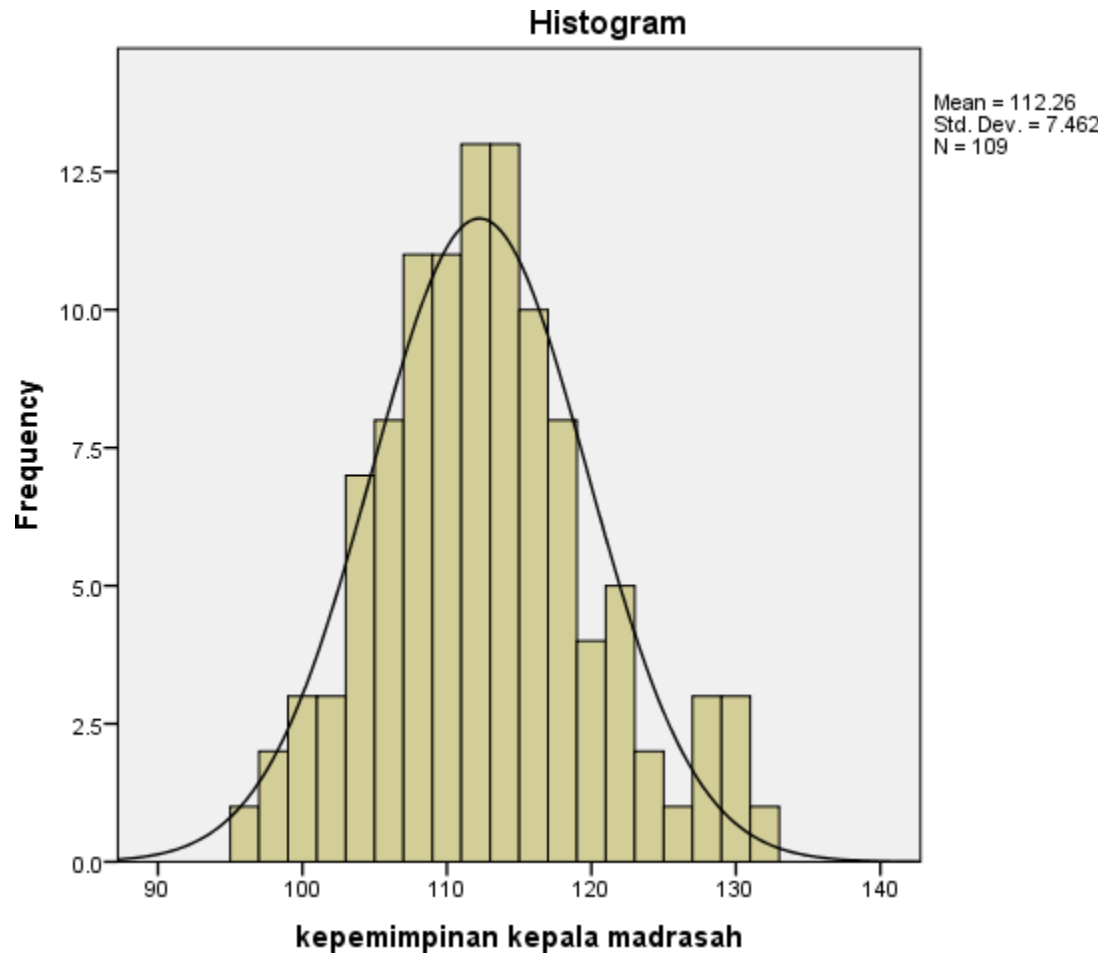
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	96	1	.9	.9	.9
	97	1	.9	.9	1.8
	98	1	.9	.9	2.8
	99	1	.9	.9	3.7
	100	2	1.8	1.8	5.5
	101	1	.9	.9	6.4
	102	2	1.8	1.8	8.3
	103	2	1.8	1.8	10.1
	104	5	4.6	4.6	14.7
	105	1	.9	.9	15.6
	106	7	6.4	6.4	22.0
	107	5	4.6	4.6	26.6
	108	6	5.5	5.5	32.1
	109	1	.9	.9	33.0
	110	10	9.2	9.2	42.2
	111	8	7.3	7.3	49.5
	112	5	4.6	4.6	54.1
	113	7	6.4	6.4	60.6
	114	6	5.5	5.5	66.1
	115	5	4.6	4.6	70.6
	116	5	4.6	4.6	75.2
	117	6	5.5	5.5	80.7
	118	2	1.8	1.8	82.6
	119	2	1.8	1.8	84.4
	120	2	1.8	1.8	86.2

155

	121	1	.9	.9	87.2
	122	4	3.7	3.7	90.8
	123	2	1.8	1.8	92.7
	125	1	.9	.9	93.6

127	2	1.8	1.8	95.4
128	1	.9	.9	96.3
129	2	1.8	1.8	98.2
130	1	.9	.9	99.1
132	1	.9	.9	100.0
Total	109	100.0	100.0	

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
96-103	11	10,1	10,1	14,7



Statistics

motivasi

N	Valid	109
	Missing	0
Mean		106.31
Std. Error of Mean		.569
Median		107.00
Std. Deviation		5.941
Variance		35.291
Skewness		-.017
Std. Error of Skewness		.231
Kurtosis		-.823
Std. Error of Kurtosis		.459
Range		25
Minimum		95
Maximum		120
Sum		11588

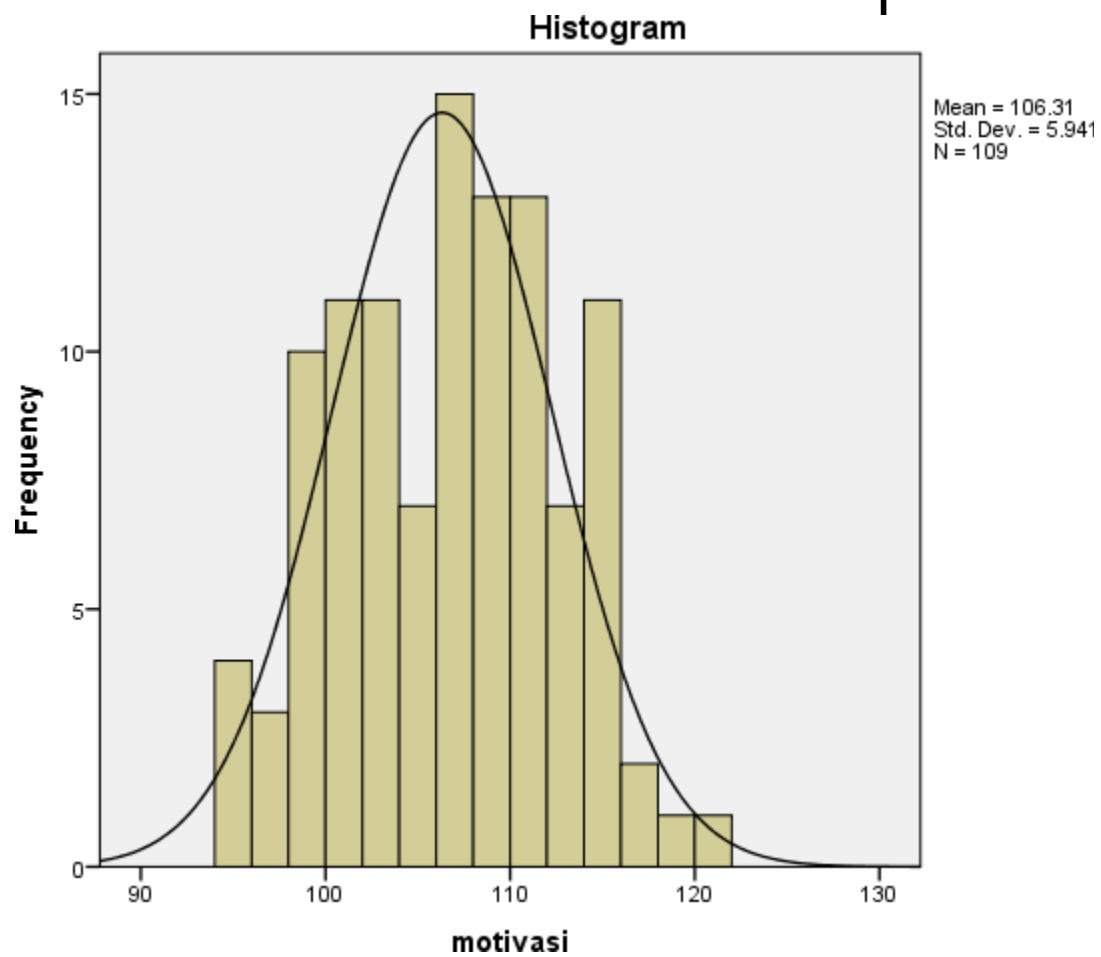
motivasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 95	4	3.7	3.7	3.7
97	3	2.8	2.8	6.4
98	6	5.5	5.5	11.9
99	4	3.7	3.7	15.6
100	5	4.6	4.6	20.2
101	6	5.5	5.5	25.7
102	3	2.8	2.8	28.4
103	8	7.3	7.3	35.8
104	3	2.8	2.8	38.5
105	4	3.7	3.7	42.2
106	8	7.3	7.3	49.5
107	7	6.4	6.4	56.0

158

108	6	5.5	5.5	61.5
109	7	6.4	6.4	67.9

110	5	4.6	4.6	72.5
111	8	7.3	7.3	79.8
112	4	3.7	3.7	83.5
113	3	2.8	2.8	86.2
114	4	3.7	3.7	89.9
115	7	6.4	6.4	96.3
116	1	.9	.9	97.2
117	1	.9	.9	98.2
118	1	.9	.9	99.1
120	1	.9	.9	100.0
Total	109	100.0	100.0	



Statistics

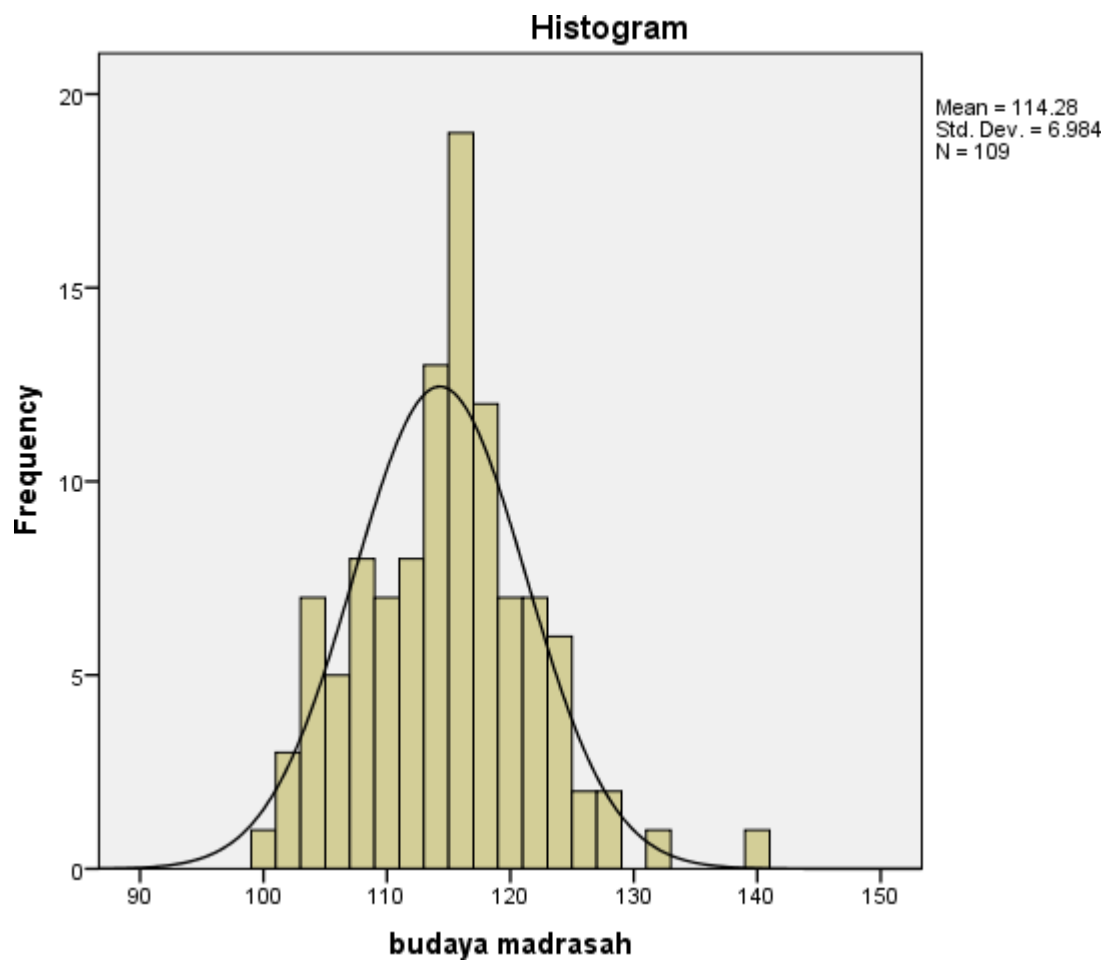
budaya madrasah

N	Valid	109
	Missing	0
Mean		114.28
Std. Error of Mean		.669
Median		115.00
Std. Deviation		6.984
Variance		48.779
Skewness		.389
Std. Error of Skewness		.231
Kurtosis		.936
Std. Error of Kurtosis		.459
Range		40
Minimum		100
Maximum		140
Sum		12457

budaya madrasah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 100	1	.9	.9	.9
101	3	2.8	2.8	3.7
103	2	1.8	1.8	5.5
104	5	4.6	4.6	10.1
105	2	1.8	1.8	11.9
106	3	2.8	2.8	14.7
107	4	3.7	3.7	18.3
			160	
108	4	3.7	3.7	22.0
109	2	1.8	1.8	23.9

110	5	4.6	4.6	28.4
111	2	1.8	1.8	30.3
112	6	5.5	5.5	35.8
113	10	9.2	9.2	45.0
114	3	2.8	2.8	47.7
115	11	10.1	10.1	57.8
116	8	7.3	7.3	65.1
117	7	6.4	6.4	71.6
118	5	4.6	4.6	76.1
119	5	4.6	4.6	80.7
120	2	1.8	1.8	82.6
121	6	5.5	5.5	88.1
122	1	.9	.9	89.0
123	2	1.8	1.8	90.8
124	4	3.7	3.7	94.5
126	2	1.8	1.8	96.3
127	1	.9	.9	97.2
128	1	.9	.9	98.2
132	1	.9	.9	99.1
140	1	.9	.9	100.0
Total	109	100.0	100.0	



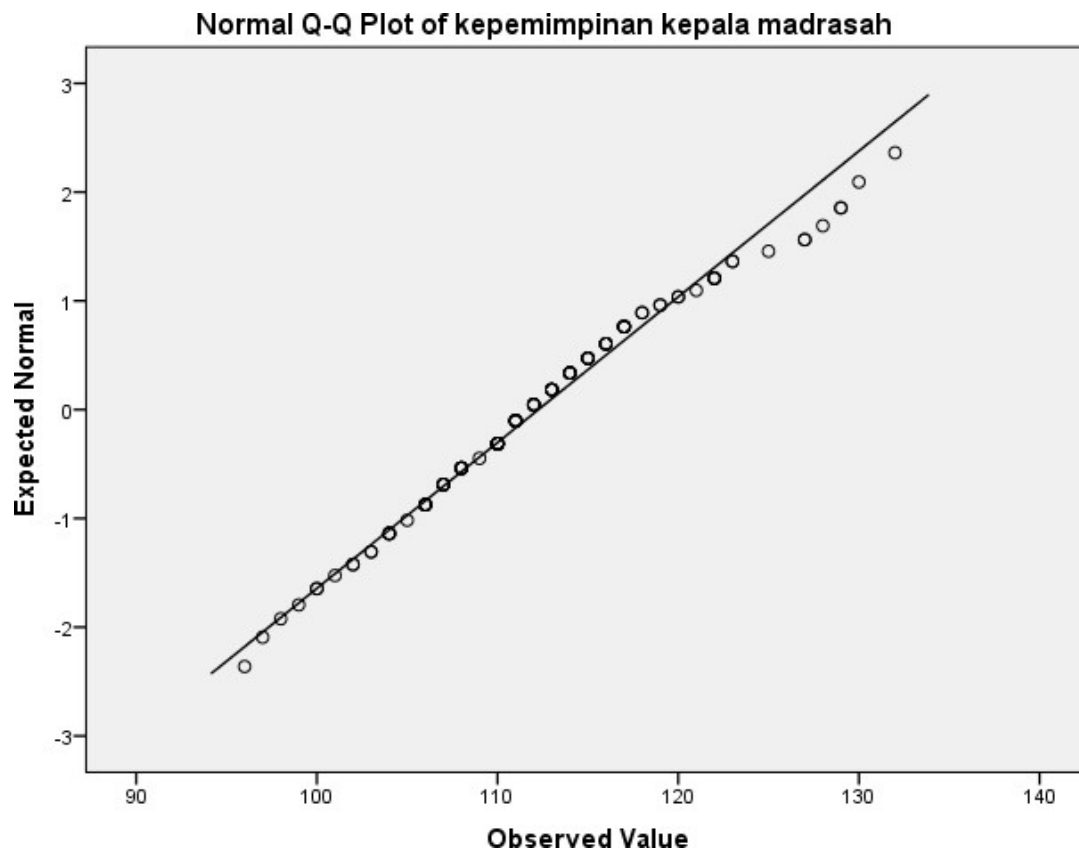
LAMPIRAN 6

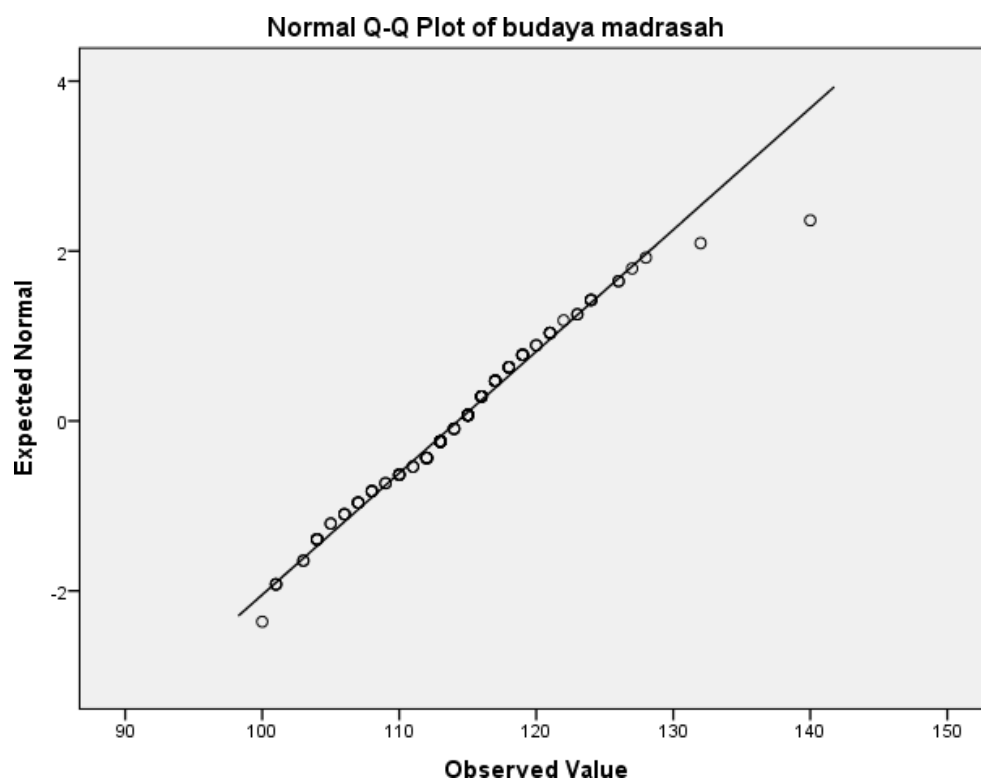
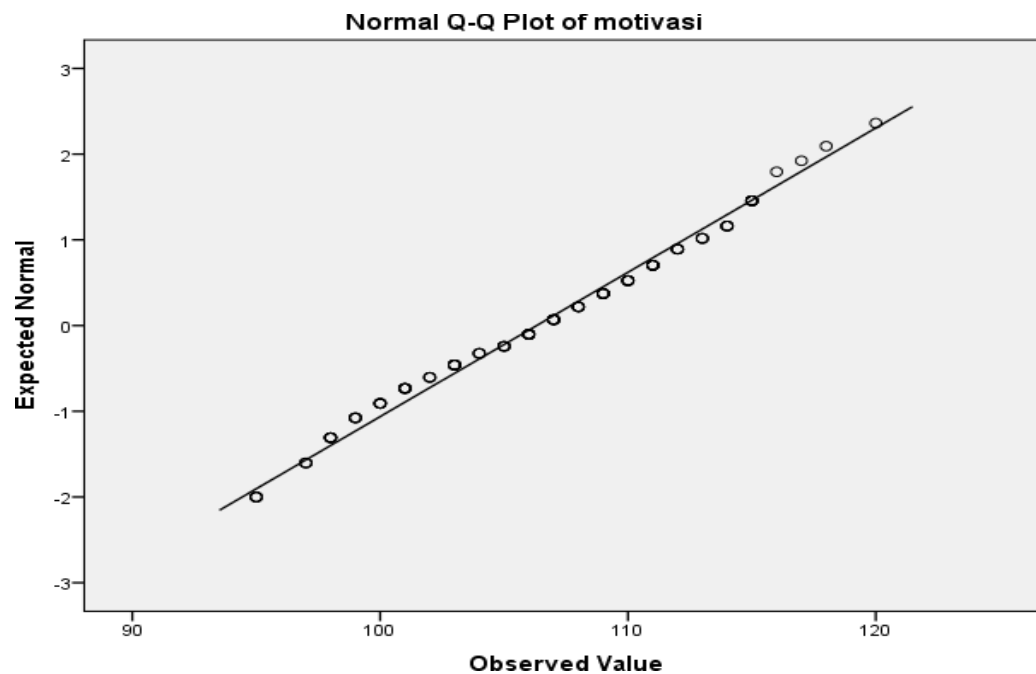
UJI NORMALITAS DATA

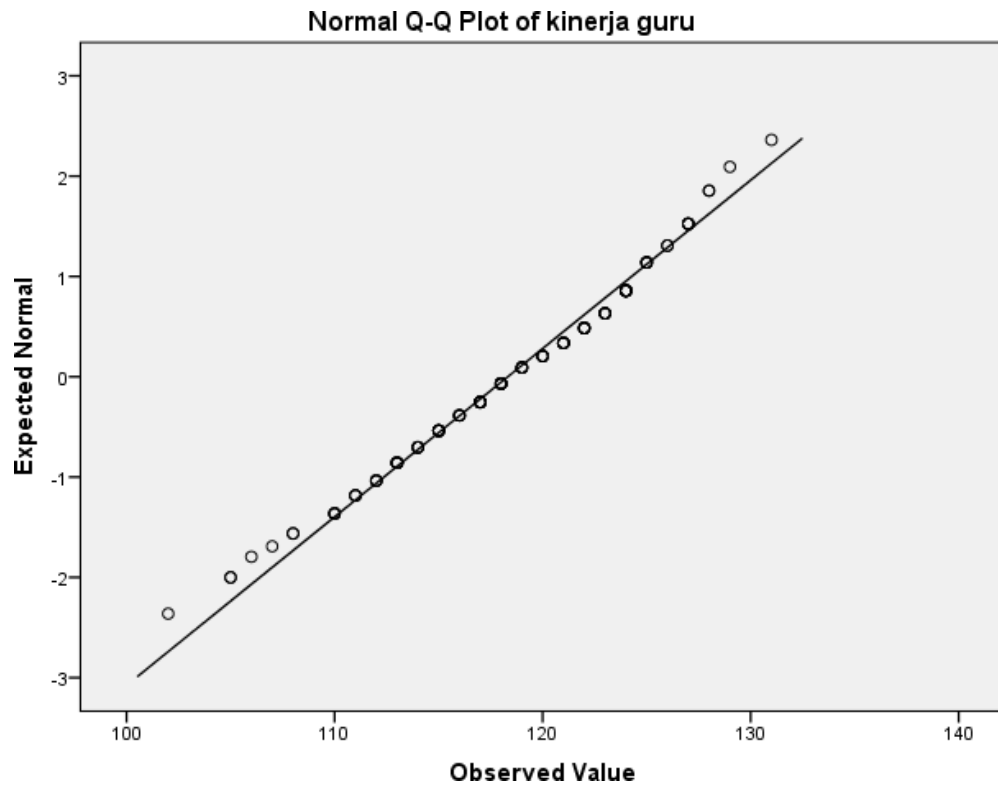
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kepemimpinan kepala madrasah	.070	109	.200 [*]	.982	109	.156
motivasi	.071	109	.200 [*]	.978	109	.074
budaya madrasah	.069	109	.200 [*]	.978	109	.068
kinerja guru	.071	109	.200 [*]	.984	109	.219

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction







LAMPIRAN 7

UJI MULTIKOLINEARITAS

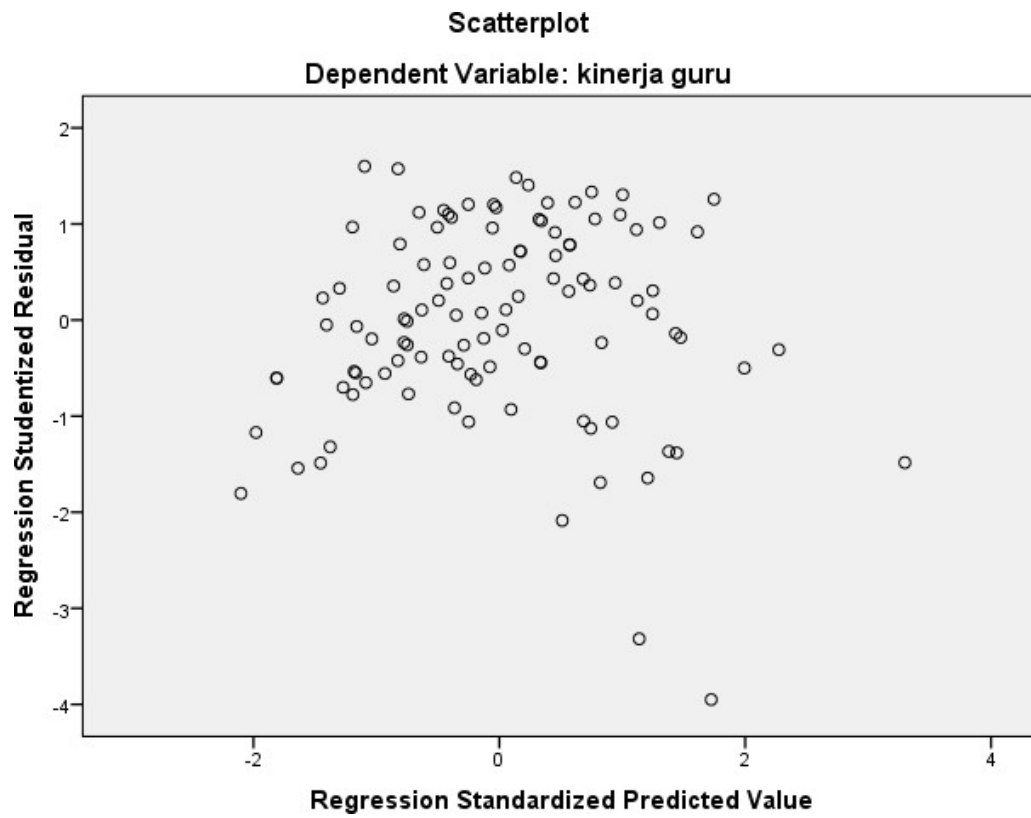
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	kepemimpinan kepala madrasah	.689	1.452
	motivasi	.619	1.616
	budaya madrasah	.459	2.179

a. Dependent Variable: kinerja guru

LAMPIRAN 8

UJI HETEROKEDASTISITAS



LAMPIRAN 9

UJI REGRESI LINEAR

1. UJI T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.533	8.477		3.602	.000
kepemimpinan kepala madrasah	.300	.064	.376	4.690	.000
motivasi	.218	.085	.217	2.567	.012
budaya madrasah	.270	.084	.317	3.226	.002

a. Dependent Variable: kinerja guru

2. UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2048.004	3	682.668	40.185	.000 ^b
	Residual	1783.758	105	16.988		
	Total	3831.761	108			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), budaya madrasah, kepemimpinan kepala madrasah, motivasi

3. KOEFISIEN

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.521	4.122

a. Predictors: (Constant), budaya madrasah, kepemimpinan kepala madrasah, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja guru

LAMPIRAN 10

HIPOTESIS 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.350	.344	4.823

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan kepala madrasah

b. Dependent Variable: kinerja guru

HIPOTESIS 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.486 ^a	.236	.229	5.231

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: kinerja guru

HIPOTESIS 3

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.423	.418	4.546

a. Predictors: (Constant), budaya madrasah

b. Dependent Variable: kinerja guru

HIPOTESIS 4

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.521	4.122

a. Predictors: (Constant), budaya madrasah, kepemimpinan kepala madrasah, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja guru

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

Nama : Khairunnisa Batubara
NIM : 0332183045
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN SU
Medan
Tempat Lahir Tgl Lahir : Pematangsiantar, 11 Januari
1993 Anak ke : 3 (tiga) dari 6 bersaudara
Alamat : Jalan Gambir Gg Adil Pasar 8 Tembung
Nama Ayah : Asri Batubara, BA
Nama Ibu : Nurmahati Harahap
Nama Suami : Rizky Ashari Rambe, ST
No. Hp : 0822 7383 0861
Email : Khairunnisabatubara11@gmail.com

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1) SD Swasta Kartika 1-4 Pematangsiantar	Tamat 2004
2) SMP Negeri 2 Pematangsiantar	Tamat 2007
3) Madrasah Aliyah Negeri Pematangsiantar	Tamat 2010
4) Strata I FKIP Universitas Simalungun Pematangsiantar	Tamat 2014
5) Strata II Magister Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN SU Medan	Tamat 2020

III. RIWAYAT PEKERJAAN

- 1) Guru Bahasa Inggris di MAN Pematangsiantar 2015
- 2) Guru Bahasa Inggris di MAN 2 Model Medan 2016
- 3) Guru Kelas di MIN Belawan Medan 2018
- 4) Guru Kelas di MIS Nurul Fadhliah 2019 – Sekarang

Medan, Juni 2020

Khairunnisa Batubara

